

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية
على الحركة النقابية العمالية في فلسطين
1987-2006

خضر صالح خضر محاميد

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1427هـ / 2006م

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية
على الحركة النقابية العمالية في فلسطين
1987-2006

خضر صالح خضر محاميد

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1427هـ / 2006م

قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية
على الحركة النقابية العمالية في فلسطين
1987-2006

إعداد:

خضر صالح خضر محاميد

بكالوريوس محاسبة وإدارة أعمال / الجامعة الأردنية - الأردن.

المشرف الرئيس: د. حماد حسين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في بناء المؤسسات
من برنامج التنمية الريفية - جامعة القدس.

1427هـ / 2006م

جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج التنمية الريفية

إجازة رسالة

قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية
على الحركة النقابية العمالية في فلسطين
2006-1987

إعداد:- خضر صالح خضر محاميد
الرقم الجامعي:-20320133

المشرف:- د. حماد حسين

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2007/2/14 من لجنة المناقشة المدرجة أسمائهم وتواقيعهم:

التوقيع	1- رئيس لجنة المناقشة: د.حماد حسين
التوقيع	2- ممتحناً خارجياً: د.راتب الجعبري
التوقيع	3- ممتحناً داخلياً: د.سمير أبو زنيد

القدس - فلسطين

2006 / 1427هـ

الإهداء

إلى من علماني معنى الرجولة والاستقامة، إلى من أفنيا نور حياتيهما ليشرق نور حياتي،
إلى أمي وأبي العظيمين الكبارين الخالدين في روحي وفؤادي ما خلدت الروح في
الجسد الفاني.

إلى فلذات كبدي ورمز خلودي وعنوان فخري وسعادتي، إلى اللذين لا يحلو لي عيش
إلا بهم ولا اشعر بلذة الحياة إلا بهم، إلى نجوم سمائي الزاهرة بأشراق ضحكاتهم
البريئة الطاهرة، إليكم أحبائي حسن وسعاد وسارة.

إلى من وهبت راحتها في سبيلي من أجل أن أوصل طريق النجاح والتقدم، إلى القلب
الكبير الذي كلما عدوت فيه كبر واتسع، وكلما أثقلت عليه ضحكك وتبسم، إلى كبيرة
النساء وعظيمة الزوجات ورمز الطاهرات والجميلات المخلصات، إلى معبودة القلب
في هيكل الحب ومعبد الإخلاص، إلى زوجتي الغالية أم حسن مع خاص العهد بالوفاء
والاحترام ما دمت على قيد الحياة.

إلى الذين يروون أرض فلسطين بعرقهم ودمائهم، إلى الذين يتعرضون إلى سياط
المحتل الإسرائيلي صباحا مساء، إلى عمال فلسطين بآلامها وتضحياتها وصبرها.

إلى كل حر غيور على معنى الكرامة والحرية..

اهدي جهدي المتواضع هذا مع كل الحب والاحترام

التوقيع

خضر صالح خضر محاميد

إقرار:

أقر أنا مقدم الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيث ما ورد، وان هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع:

خضر صالح خضر محاميد

التاريخ: - / 14 / 2007/ 02

شكر وتقدير

إن من لا يشكر الله لا يشكر الناس، فشكر الناس لله على نعمائه جل وعلى حق وفرض، وأما شكر الناس للناس على إحسانهم وفضل عونهم، فهو واجب تام، إذ أن شكر الله مدعاة لدوام النعم، وزيادتها، والمباركة فيها من ألعلي والتقدير، ولكن شكر عباد الله هو من سيل دوام المحبة، والتواصل الخير والتعاون المستحب بين الناس لأعمار هذا الكون.

لذلك ومن منطلق إيماني بهذا القول، فإنني لا يسعني في مستهل هذه الدراسة، وبعد الاتكال على الله إلا أن أتقدم بجزيل الشكر لأولئك الذين لهم الأيدي البيضاء، ولهم الفضل والمنة عليّ في إعداد هذه الدراسة وإنجازها، وأنني لولا مشيئة الله ورعايته، ثم عون هؤلاء ومساعدتهم، لربما لم أكن لأتمكن من إنجاز هذه الدراسة، فكل الشكر والعرفان بالفضل لهم جميعاً وفي مقدمتهم بعد الله والديّ العزيزين، وزوجتي وأبنائي، ثم اخص بالشكر الجزيل بعدهم كلاً من:

- جامعة القدس بكل الطواقم العاملة فيها من هيئة تدريسية، وإدارية، وعاملين من مختلف المسميات الوظيفية، فلهم مني الشكر والتقدير.
- برنامج التنمية الريفية المستدامة، ولا سيما الأساتذة الأفاضل: د. زياد قنام منسق البرنامج، ود. ثمين الهيجاوي، ود. عزام الصالح، ود. فدوى اللبدي، وكل القائمين على هذا البرنامج.
- لأستاذي العزيز د. حماد حسين خالص الطاعة، والشكر المتواصل على الجهد الذي قدمه في سبيل إنجاز وإتمام هذه الدراسة أثناء مسيرة إشرافه عليها، منذ فكرتها وحتى إنجازتها.
- الشكر المديد والعرفان الدائم للأساتذة الأجلاء أعضاء لجنة المناقشة، الذين تكرموا مشكورين بقبول مناقشة هذه الدراسة، حيث شرفوني وقوموني بملاحظاتهم وتعديلاتهم وآرائهم، وتفضلوا عليّ بإجازتها.
- كل الشكر والتقدير للأساتذة الكرام الذين تفضلوا بتحكيم الاستبانة الميدانية لهذه الدراسة، وهم: د. معزوز علاونة، ود. ربيع عويس، ود. مجيد منصور، والأستاذ الكبير مراد أبو الهيجا الذي تكرم عليّ بفضل التحكيم وفضل تحمل المشاق بتحملة أعباء ومشقة تحليل بيانات الاستبانات على البرنامج الإحصائي.
- إن خالص الشكر ووافر الإجلال لكل مجالس النقابات العمالية الفرعية في محافظات الوطن، ولكل العاملين فيها، والقائمين عليها دون استثناء لأحد.
- إن وافر شكري وتقديري إلى الأخ الفاضل شاهر سعد الأمين العام لاتحاد نقابات عمال فلسطين، والمناضل باير حمامة أمين سر فرع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في

- محافظة جنين، ولكل الأخوة في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، الذين بحق يستحقون مني كل الشكر على تعاونهم التام والكامل أثناء مسيرة إعداد وإنجاز هذه الدراسة.
- كل الشكر والتقدير إلى الأخوة أمناء سر وأعضاء الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين فروع قطاع غزة، ولكل العاملين في هذا المجال على ما بذلوه من جهود مضيئة في سبيل إسنادي لإتمام هذه الدراسة.
 - كل الشكر والتقدير للأخت أمانة الريماوي أمينة سر كتلة الوحدة العمالية الفلسطينية على الجهود التي بذلتها من أجل إنجاز هذه الدراسة وإتمامها.
 - أقدم الشكر والتقدير للصاحب العزيز: احمد أبو الرب على عونه الدائم لي.
 - خالص تقديري وإقراري بالجميل للأخ المناضل جمال قاسم الحبش لما بذله من جهد ولما قدمه لي من معونة، وفيما بذله من جهد في التدقيق اللغوي والمراجعة اللغوية لهذه الدراسة.
 - إن شكري الكبير إلى مدير عام شركة المجموعة الأهلية للتأمين ولكافة العاملين فيها من إداريين وقانونيين، على ما أبدوه من سعة صدر وتشجيع لي وتسهيل وتسيير أموري أثناء إعداد هذه الدراسة.

وأخيراً إن من ذكرتهم، فلهم الشكر والتقدير وأرجو الله أن يثيبهم على عونهم وغيوهم المديد لي، وأما من قدم عوناً ولم اذكره وغفلت عن ذكره، فله من الله الأجر والثواب بإذنه تعالى، ثم له مني شديد الأسف و خالص الاعتذار .
فكل الشكر لمن ذكرت ولمن غفلت عن ذكره و أن الله لا يضيع اجر المحسنين .

خضر صالح خضر محاميد

2006/3/ 13م

التعريفات

منظمة العمل الدولية: أقيمت عام 1919م على أساس معاهدة فرساي كمنظمة تابعة لعصبة الأمم، وفي عام 1946م أصبحت إحدى المنظمات الخاصة التابعة لهيئة الأمم المتحدة، ووفقا للنظام الداخلي للمنظمة فإنها تتخذ على الصعيد الدولي إجراءات لحماية العمل ووضع تشريعات اقتصادية واجتماعية متشابهة في جميع الدول (بونوماريو، 1978).

معايير العمل الدولية: هي عبارة عن الصكوك التي يقرها مؤتمر العمل الدولي، وتمثل معايير العمل الدولية جميع الاتفاقيات والتوصيات التي تم اعتمادها منذ عام 1919 (فلسطين، وزارة العمل (1996)).

اتفاقيات منظمة العمل: وهي الاتفاقيات التي تصبح ملزمة للدول التي صادقت عليها. (فلسطين، وزارة العمل (1996)).

توصيات منظمة العمل: وهي توضع ليس من أجل المصادقة عليها، وإنما من أجل وضع مبادئ توجيهية للممارسة الوطنية (فلسطين، وزارة العمل (1996)).

الطفل العامل: هو الطفل الذي عمره يقع في الفئة العمرية (5-17) سنة وعمل لمدة ساعة خلال أسبوع، أو عمل شهرين خلال 12 سنة الماضية. (فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004-أ)

عمالة الأطفال: هم الأطفال العاملون والذين أعمارهم (5-17) سنة (فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004-أ)

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصا أو أكثر لقاء اجر (فلسطين، وزارة العمل، 2000).

النقابة الوطنية: وهي تنظيم مهني يشكل وفقا للقانون، التي تضم أو ينتمي إليها عمال المهنة الواحدة في الضفة الغربية وقطاع غزة. (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (ب، ت)).

النقابة الفرعية: وهي فرع للنقابة الوطنية في المحافظة (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين) ب،
ت).

منظمات العمال: وهي المنظمات التي تنتمي إليها الحركة العمالية وهي النقابات الفرعية والوطنية
والاتحادات العمالية المختلفة (الباحث).

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين: هو الإطار العام للنقابات الوطنية في الضفة الغربية وقطاع
غزة. (الباحث)

العمل: كل ما يبذله العامل من جهد جسماني أو ذهني مقابل اجر سواء كان العمل دائم أو مؤقت أو
عرضيا أو موسميا (فلسطين، وزارة العمل (2000).

العامل: كل فرد طبيعي يقوم بتأدية عمل لدى صاحب عمل مقابل اجر ويكون أثناء أدائه للعمل
تحت إدارته وإشرافه. (فلسطين، وزارة العمل (2000).

الحركة العمالية: هي مجموع العاملين في فلسطين الذين هم في سن العمل سواء كانوا يعملون في
الضفة الغربية وقطاع غزة أو في إسرائيل (الباحث).

الوسط الحسابي: معدل القيم لجميع المشاهدات (مجموع المشاهدات/عددها). (عودة وملكاوي،
1992).

الانحراف المعياري: الجذر التربيعي لانحرافات المشاهدات عن وسطها (التباين بين القيم). (ردايدة،
2006).

اختبار ت: يستخدم لفحص الفروق بين متوسطات متغير مكون من خيارين. (عودة وملكاوي،
1992).

اختبار التباين الأحادي: يستخدم لتحديد مصادر الفروق بين أي خيارين من خيارات المتغيرات
التي تم فحص الفرضيات بالنسبة لها باستخدام اختبار التباين الأحادي (ردايدة، 2006).

الدلالة الإحصائية: قيمة إحصائية بحث يتم فحص الفرضية ورفضها أو قبولها تبعا لقيمة الدالة الإحصائية. (عودة وملكوي، 1992).

اختبار شيفيه: يستخدم لتحديد مصادر الفروق بين أي خيارين من خيارات المتغيرات التي تم فحص الفرضيات بالنسبة لها باستخدام اختبار التباين الأحادي (عودة وملكوي، 1992)

المختصرات

أينما وردت المختصرات الواردة أدناه، وفي أي جزء أو فصل من هذه الرسالة، فإنها تعني وتدل على المفاهيم التي تقابلها في الشرح أدناه:

1.1 المختصرات العربية

1.(ب.ت):- وتعني مجهول تاريخ الطباعة للمرجع أو المصدر.

2.(م.م.ت):- وتعني مجهول مكان الطباعة.

3.(م): ميلادي.

4.(م.ط):- تعني مجهول رقم الطبعة.

ملخص البحث

أجري البحث على مجتمع الدراسة المؤلف من كافة النقابات الفرعية المنتخبة والتي تشكل مجموعها الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في الضفة الغربية وقطاع غزة، وقد شمل هذا البحث الفترة الزمنية الممتدة منذ عام 1987 م وحتى عام 2006 م، وتم تنفيذه وإنجازه في ثلاثة فصول دراسية تمتد من (شباط/2005- تشرين ثاني/2006).

تناول هذا البحث واقع مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين، حيث تناول الباحث وصف هذه المعايير من خلال إظهار الكثير من المفاهيم والأسس والمبادئ والأهداف التي تشكلت بناء عليها منظمة العمل الدولية عام 1919م وذلك من خلال قياس هذه المبادئ على الحركة النقابية العمالية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

ارتكز هذا البحث على مشكلة وفرضيات تم افتراضها بناء على مشكلة البحث ومبرراتها، إذ وجد الباحث أن علاقة منظمة العمل الدولية بالحركة النقابية العمالية الفلسطينية يكتنفها الكثير من الغموض وعدم الوضوح، مما لفت انتباه الباحث إلى أن هذا الغموض في هذه العلاقة يرتكز على سياسات غامضة، دفعت الباحث إلى التساؤل عن طبيعة هذه العلاقة، ومدى الدور الذي تقوم به منظمة العمل الدولية في فلسطين، ومدى التزامها بتطبيق معاييرها ومبادئها وأهدافها على الحركة العمالية الفلسطينية.

اعتمد هذا البحث على المنهج التاريخي، والمنهج الوصفي التحليلي لملائمة هذين المنهجين لأغراض الدراسة، حيث تم الاعتماد على المصادر الأولية المؤلفة من كامل المجتمع الدراسي المبحوث، إذ تم توزيع (200) استبانة ميدانية على (200) نقابة فرعية منتخبة ليتم تعبئة تلك الاستبانات من أمناء سر أو نواب أمناء سر هذه النقابات الفرعية، بواقع استبانة لكل نقابة فرعية منتخبة لها أمين سر ونائب أمين سر، والذين بمجموعهم يشكلون كامل المجتمع الدراسي، كما تمت مقابلة العديد من ذوي الخبرة والاختصاص بموضوع هذه الدراسة، كما اعتمد الباحث على العديد من المصادر الثانوية المتاحة والمؤلفة من وثائق ومراسلات وسجلات النقابات العمالية، ووزارة العمل الفلسطينية، وبعض الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وكذلك العديد من الدراسات والأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع هذه الدراسة.

خلص هذا البحث إلى العديد من النتائج المختلفة أهمها: أن منظمة العمل الدولية ليس لها أي دور في محاربة الفقر والبطالة في فلسطين، كما أنها لا تعمل على دعم وحماية الحقوق العمالية للعاملين في فلسطين وخاصة الحقوق العالقة لدى الحكومة الإسرائيلية، بالإضافة إلى عدم قدرة منظمة العمل الدولية على الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل من خلالها العمال الفلسطينيون، كما خلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن منظمة العمل الدولية لا تعمل على تطبيق معاييرها ومبادئها المتعلقة بحرية التنظيم النقابي.

ختم البحث بمجموعة من الاقتراحات والتوصيات أهمها، ضرورة تكثيف نشاط الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين من خلال المزيد من الاتصالات مع منظمة العمل العربية، والاتحادات العمالية العالمية، بهدف إحداث تأثير على سياسة منظمة العمل الدولية، ودفعها إلى بذل مزيد من الجهود التي تلبي الحدود الدنيا من الحماية والرعاية للحركة العمالية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وكذلك ضرورة تفعيل البرامج القليلة التي وضعتها منظمة العمل الدولية في فلسطين، وكذلك ضرورة توسيع برنامج التعاون التقني المعزز في الضفة الغربية وقطاع غزة، الذي طرحت منظمة العمل الدولية من أجل المساعدة في حماية حقوق الحركة العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وكذلك أوصت الدراسة بضرورة أن تضع منظمة العمل الدولية برنامج العمل اللائق هدفا رئيسيا من أجل الخروج من المأزق الذي تتعرض له الطبقة العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة.

Abstract.

This study was conducted upon the whole society of the study consisting of all elected sub unions; which in all formulate the Palestinian General Federation of Trade Unions in the West Bank and Gaza Strip. The study includes the interval between 1987-2006. It was conducted and implemented within four study semesters; (Feb. /2004- Nov. /2006).

The study discussed to what extent the principles of the International Labor Organization “ILO” are practiced at Palestinian Labor Movement, where the researcher dealt with the description of those standards by showing the principles, perception of those objectives on which the ILO was created on 1919, all that through measuring these principles upon the Palestinian Labor Movement at the West Bank and Gaza strip.

The study was based on a case and hypotheses built on the case study and its justifications , as the researcher found out that the relation between the International Labor Organization and the Palestinian Labor Movement is vague and indistinct, the matter that attracted his notice to the fact that this vagueness depends on indistinct policies that arose questions about nature of this relation , and the role played by the ILO in Palestine, its commitment in enforcing these principles, aims and objectives at the Palestinian Labor Movement.

This study chose to rely on the descriptive analytic method, the most suitable for the study’s objectives. It relied on the primary resources formulated by the whole society of the study. Two hundred (200) questionnaires were distributed to (200) subordinate elected unions in order to be filled by the general secretaries of those unions in deputies; who make the study’s whole society.

Many interviews were conducted with skilled and experienced people on this domain, besides to several other available marginal resources of the documents, files and correspondence of Labor unions and the Palestinian Labor Ministry, some documents issued by the ILO, and several study and Literature related to this study’s subject.

The study came to many different conclusions, among the others; the ILO has no role at all in combating poverty and unemployment in Palestine, it does not work to back up or support the labor rights for the Palestinian workers’ especially those pending rights at the Israeli government, besides to its weakness defending the labor conditions imposed on the Palestinian workers.

The study came to the conclusions that the ILO does not pay effort to implement its standards and principles related to the Union Organization freedom.

The study included a group of suggestions and recommendations, as the urgent need active the Palestinian General Federation of Trade Unions through excessive communications with the Arab Labor Organization and the International Labor Unions, in order to affect the ILO policy and push it to pay increasing efforts to fulfill the minimal protection and care for the Palestinian workers in the West Bank and Gaza Strip, and the necessity to activate the few programs designed put technical cooperation program, which the ILO put forward in the West Bank and Gaza Strip aiming to defend the Labor Movement Rights' in the West Bank and Gaza Strip.

The study recommended; too, that the ILO has to put forward the apt labor programs as its main objective in order to exit the deadlock which encounters the Palestinian working class in the West Bank and Gaza Strip.

الفصل الأول

خلفية البحث ومشكلتها

1.1 مقدمة

نشأت منظمة العمل الدولية في خضم الفوضى الاجتماعية والاقتصادية التي خلفتها الحرب العالمية الأولى، كجزء من التسوية التي نتجت عن معاهدة فرساي، حيث انبثقت المنظمة من المبدأ القائل: أن السلام الشامل والدائم لا يمكن تحقيقه إلا على قاعدة العدالة الاجتماعية. (مكتب العمل الدولي (1999).

إن المهمة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية مبنية على إعلان فيلادلفيا الصادر عام 1944، إذ ما لبثت هذه المنظمة أن أصبحت في عام 1946 أول منظمة متخصصة في الأمم المتحدة، وكجزء من الأمم المتحدة فقد استمرت منظمة العمل الدولية في العمل من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية للعمال من خلال تطوير وحماية حقوق الإنسان الرئيسية، وكذلك من أجل تحقيق مستوى حياة شريفة وكرامة، وتهيئة ظروف عمل إنسانية، بالإضافة إلى الأمن الاقتصادي الخالي من التمييز. (Alcock, 2002)

تنامت عضوية منظمة العمل الدولية بشكل كبير، حيث وصل عدد الأعضاء المنضمين إليها (175) دولة، وإن هذه المنظمة تتميز عن غيرها من منظمات الأمم المتحدة في كونها منظمة ثلاثية مؤلفة من حكومات، أصحاب عمل، ونقابات عمالية، حيث تتشارك هذه الأطراف في عمل المنظمة وفي عملية اتخاذ القرارات. (مكتب العمل الدولي (2003-أ).

إن أحد أهم إنجازات منظمة العمل الدولية، صياغتها لقانون العمل الدولي، هذا القانون الذي يتكون من آليات إما أن تكون ملزمة قانونياً (كالاتفاقيات)، أو طوعية (كالتوصيات). (الدفاق، 2003)، حيث تتضمن معايير الحد الأدنى التي يتم تحقيقها في مجالات تتضمن حماية حقوق الإنسان مثل، حرية التنظيم النقابي، إلغاء العمل الإجباري، والقضاء على التمييز في التوظيف، بالإضافة إلى

تنظيم الجوانب الفنية لقواعد العمل الدولية، ولتحقيق ذلك فقد تم إنجاز أكثر من 175 وثيقة في قانون موحد لا يوازيها أي شيء على المستوى الدولي. (عبد الحميد، 2002)

عملت منظمة العمل الدولية على توفير منتدى للنقاشات التقنية الدولية حول موضوع التوظيف والعمل، وأصبحت المنظمة مصدرا للمساعدة الفنية فيما يخص العمال على شكل مشاريع تطويرية واستشارية، دورات تدريبية وجمع ونشر للمعلومات، وفي العادة كان هذا النشاط موجه للدول النامية، ولكن منظمة العمل الدولية حاليا توفر وبشكل متزايد المساعدة لدول أخرى في وسط وشرق أوروبا، وقد طورت منظمة العمل الدولية عملها في الإحصاء، الصحة والسلامة، المشروعات الصغيرة، التدريب الإداري، ومكافحة المخدرات والكحول في الدول الصناعية والدول النامية. (عبد الحميد، 2002).

إن القوى العاملة تمثل العنصر الجوهرى في رسالة منظمة العمل الدولية، فبدون العمالة المنتجة يبقى هدف بلوغ مستويات لائقة من العيش، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتحقيق الذات أمرا صعب التحقيق، إذ أن القوى العاملة تلعب دورا مزدوجا في العملية الاقتصادية، فهي احد مدخلات الإنتاج من ناحية، و احد مصادر الدخل من ناحية أخرى، حيث تلعب إحصاءات القوى العاملة دورا بارزا في تصميم السياسات والبرامج الهادفة لتطوير سوق العمل. (مكتب العمل الدولي (2003-أ).

بعد ظهور وانتشار نظام العمل المأجور، ولا سيما بعد الثورة الصناعية، وظهور الآلات الجديدة الكبيرة التي يملكها التجار والرأسماليين، بدأت تظهر طبقة العمال التي تعمل في المصانع مقابل اجر معين، وسرعان ما تعرض هؤلاء العمال، لاستغلال شنيع وبشع من قبل الرأسماليين، الذين تمادوا في تخفيض الأجور، وفي إطالة ساعات العمل، وفي إهمال كل ما يتعلق بالصحة والسلامة العامة في مكان العمل. (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (ب، ت)).

وفي خضم نظام العمل المأجور هذا، برزت فئتان لهما مصالح متناقضة: فئة العمال، وفئة أصحاب العمل، ومن هنا برزت الحاجة جلية إلى جهة لها ثقلها وتأثيرها للتوفيق بين مصالح هاتين الفئتين، حيث ظهرت التجمعات العمالية، بهدف وقصد المحافظة على حقوق العمال، وتحقيق مطالبهم، وتحسين ظروف العمل التي يعملون فيها. (نقابة الاتصالات (1998).

إن حصول النقابات على الاعتراف بحقوقها، وبحرية ممارسة تلك الحقوق التي تضمنتها الاتفاقية رقم (87)، بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم، وكذلك اتفاقية رقم (98)، الخاصة بالمفاوضة

الجماعية(مكتب العمل الدولي (1989). وغيرها من الاتفاقيات الدولية، كالاتفاقية رقم (29)، والاتفاقية رقم (109)، الخاصة بإلغاء العمل الجبري، والاتفاقيتان رقم (100 و 111) المتعلقتان بالمساواة بالأجور مقابل عمل له نفس القيمة، ومنع التمييز بالعمل، والاتفاقية رقم (138) الخاصة بالحد الأدنى بسن العمل، والاتفاقية رقم (182) المتعلقة بأسوء أشكال عمل الأطفال، ولهذا فقد كان من الطبيعي أن تلعب النقابات العمالية دورا رائدا في النمو الاقتصادي والاجتماعي للعمال، والتصدي للظلم السائد ضد العمال وحقوقهم.(مكتب العمل الدولي، (2003)

لم تكن فلسطين في عزلة عن مثل تلك التغيرات العالمية، بل كانت جزءا لا يتجزأ منها، وهي لا تزال اليوم تؤلف العقدة الدولية المترابطة عضويا ببعضها البعض، ولذلك لا بد عند بحث الحركة العمالية والنقابية فيها، من الإطلاع على ظروفها وهمومها، ليسهل فهم أحداثها، ومعرفة سبل نموها، والاحاطة بالقضايا والمشكلات التي تعاني منها الحركة العمالية الفلسطينية بشكل عام، (طهبوب، 1982).

فقد ظهرت الحركة العمالية الفلسطينية في فترة الانتداب البريطاني على فلسطين، وذلك كجزء من التنظيم العمالي اليهودي، وما لبثت أن شعرت القوى العاملة الفلسطينية أنها لا تمتع بنفس الحقوق والحماية التي يحصل عليها العامل اليهودي من هذه النقابات، ولذا فقد تبلور جسم نقابي فلسطيني مستقل في عام 1927، تحت جمعية عمال فلسطين العربية، ولكن قاومت سلطات الانتداب البريطاني هذا التنظيم النقابي العربي الفلسطيني، وضيق عليه الخناق لصالح التنظيم النقابي اليهودي (طهبوب، 1982).

وعلى اثر النكبة الأولى عام 1948، وخضوع الضفة الغربية وقطاع غزة للإدارتين الأردنية في الضفة الغربية، والمصرية في قطاع غزة، فان الحركة النقابية العمالية الفلسطينية لم تجد أي اهتمام من قبل هذه الإدارات، على الرغم من العمال الفلسطينيين قد تمتعوا بوضع نقابي أفضل نسبيا، إلا انه لم يرتق إلى مستوى الطموح المنشود، وبقي هذا الحال حتى عام 1965 عندما أقدمت منظمة التحرير الفلسطينية على تأسيس الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، كإطار مرجعي مساند للحركة العمالية الفلسطينية، ولكن وبعد الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة في عام 1967، فقد واجهت الحركة النقابية العمالية الفلسطينية مقاومة من قبل سلطات الاحتلال الإسرائيلي التي عملت على فرض العديد من القيود والسياسات التي هدفت إلى تفرغ هذه النقابات من محتواها الوطني والمهني، وإعاقتها عن القيام بدورها في خدمة العاملين وحمايتهم، مما ترك أثارا سلبية وهموما متراكمة على كاهل الحركة العمالية.(وزوز، 1990)، وقد بقيت هذه الحركة تعاني من هذه

التشوهات حتى عام 1993، إذ أعلن عن اتفاق اوسلو بين الجانبين الفلسطيني والإسرائيلي، وقيام السلطة الوطنية الفلسطينية. (مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، 2000).

وبعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية على أراض من الضفة الغربية وقطاع غزة في عام 1994، عادت الحركة العمالية إلى وضعها النقابي، ولم تعد هي الواجهة السياسية الأولى في الوطن، لذلك وبسبب تأخرها في ممارسة العمل النقابي لفترات طويلة، لم تجد هذه الحركة التجاوب المطلوب إلا بعد اندلاع انتفاضة الأقصى عام 2000، وقيام السلطات الإسرائيلية في بناء جدار الفصل العنصري، مما ترك أثرا سلبية على الآلاف من العمال الذين أصبحوا عاطلين عن العمل، ولم يجدوا أمامهم سوى النقابات العمالية كملجأ يمكن أن يوفر لهم فرص عمل، أو الحماية الصحية، والمرافعة عنهم في المطالبة بمستحقاتهم المجددة لدى الحكومة الإسرائيلية. (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين 2004).

2.1 مشكلة البحث وأسئلتها

نظرا للظروف التي عاشها ويعيشها العامل الفلسطيني في فلسطين، والتي أدت إلى انخفاض ملموس بمستوى الدخل الفردي للعامل الفلسطيني، وارتفاع نسبة البطالة والفقر، وحرمان العمال الفلسطينيين من الحماية الاجتماعية، وقبولهم للعمل ضمن ظروف عمل منافية للكرامة الإنسانية، هي اقرب ما تكون للعمل الجبري، وارتفاع نسبة عمالة الأحداث، نتيجة للانتفاضتين اللتين عمتا مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة، وهما: انتفاضة الحجارة التي اندلعت عام 1987، وانتفاضة الأقصى التي اندلعت في العام 2000، وما نجم عن هاتين الانتفاضتين من إغلاق وتقييد موارد العمل أمام العمال الفلسطينيين، سواء داخل الخط الأخضر، أو داخل مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، وتقييد الحرية النقابية أمام الحركة العمالية الفلسطينية، فان الباحث يرى أن هناك غموضا يكتنف دور منظمة العمل الدولية في دعم الحركة العمالية الفلسطينية، بالإضافة إلى أن هناك شعورا عاما بعدم وضوح دور منظمة العمل الدولية في متابعة ورعاية شؤون العمال الفلسطينيين في المنشآت الإسرائيلية، وذلك من خلال إلزام الدولة بمواثيق واتفاقيات منظمة العمل الدولية، رغم أن إسرائيل من الدول التي قد انضمت إلى منظمة العمل الدولية وصادقت على معظم اتفاقياتها، ولذا فان مشكلة هذه الدراسة تتعلق بقياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة العمالية الفلسطينية، ومساهمتها في إيجاد الحلول للمشاكل العمالية المختلفة التي تعاني منها الحركة العمالية الفلسطينية، وان مشكلة هذه الدراسة تتجسد في الأسئلة التالية:-

هل عملت منظمة العمل الدولية على المساهمة في التخفيف من حدة البطالة والفقر التي يعيشها العامل الفلسطيني؟

ما هو دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن حقوق الطبقة العاملة الفلسطينية منذ إنشاء تلك المنظمة وحتى اليوم؟

هل ضمنت منظمة العمل الدولية حرية التنظيم النقابي للعمال الفلسطينيين؟

ما هو دور منظمة العمل الدولية في الحد من تشغيل الأحداث الفلسطينيين؟

هل عملت منظمة العمل الدولية على الضغط على حكومة إسرائيل للتخفيف من حدة تقييد حرية العمل للعمال الفلسطينيين داخل دولة إسرائيل؟

هل عملت منظمة العمل الدولية على مقاومة ومعالجة التمييز الإسرائيلي بين العامل الفلسطيني والعامل اليهودي في المنشآت والمشاريع الإسرائيلية؟

3.1 مبررات البحث

نتيجة لاضطراب العمل النقابي الفلسطيني وما يحيط به من ضعف في تحقيق حياة أفضل للعمالة الفلسطينية، ومن خلال التراجع الملموس في شروط وظروف العمل العامة السائدة في فلسطين، وارتفاع مستويات الفقر والبطالة بين العمال إلى مستويات قياسية- نظرا للواقع الاستثنائي الذي تعيش فيه تحت الاحتلال الإسرائيلي- فان دور منظمة العمل الدولية في التدخل والمساهمة في الحد من هذه المشكلة العمالية غير واضح، مما يجعل هذا الأمر عرضة للاجتهاد الذاتي الذي لا يعتمد على منهج وحقيقة معينة، ولذا فان هذا البحث هو معالجة علمية تعتمد على المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي في بحث هذه القضية لإظهار العوامل والنتائج الواقعية التي تحدد بوضوح دور منظمة العمل الدولية في فلسطين.

4.1 هدف البحث

يهدف البحث إلى قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية الفلسطينية ومدى قدرة الحركة النقابية والعمالية على تلبية احتياجات ومطالب العاملين في فلسطين، كما يهدف إلى معرفة مدى تطبيق إسرائيل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية على العمال الفلسطينيين الذين يعملون في المشاريع والمنشآت الإسرائيلية، وكذلك يهدف إلى معرفة مدى مراعاة المشرع الفلسطيني لهذه الاتفاقيات عند تشريعه لقانون العمل الفلسطيني وقانون التأمينات الاجتماعية وكذلك في مشروع قانون التنظيم النقابي الفلسطيني.

5.1 أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يبحث في برامج منظمة العمل الدولية ودورها في خدمة الحركة العمالية الفلسطينية، كما أن لهذا البحث أهمية كبيرة في إظهار مدى الالتزام الإسرائيلي باتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذلك مدى الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية للنقابات الفلسطينية، إضافة إلى أن لهذا البحث أهمية علمية لكونها الدراسة الأولى في حدود معرفة الباحث التي عالجت هذا الأمر، وان أهمية هذا البحث للباحث هي بمثابة تطوير لإمكانياته وقدراته في قيادة العمل النقابي وإيجاد التخطيط الواعي لهذا العمل الذي هو من صلب عمل الباحث واهتماماته السياسية والنقابية والمجتمعية.

6.1 فرضيات البحث

يقوم هذا البحث على الفرضيات الآتية:-

- 1- الفرضية العامة: لا يوجد دور لمنظمة العمل الدولية في محاربة الفقر والبطالة في فلسطين، ورعاية الحرية النقابية، والدفاع عن ظروف العمل التي يعمل من خلالها العامل الفلسطيني في فلسطين، حيث ينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدالة ($\alpha = 0.05$) لإجابات المبحوثين حول قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين تعزى لمتغير الموقع الجغرافي.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدالة ($\alpha = 0.05$) لإجابات المبحوثين حول قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين تعزى لمتغير الجنس.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدالة ($\alpha = 0.05$) لإجابات المبحوثين حول قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين تعزى لمتغير العمر.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدالة ($\alpha = 0.05$) لإجابات المبحوثين حول قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha = 0.05$) لإجابات المبحوثين حول قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha = 0.05$) لإجابات المبحوثين حول قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين تعزى لمتغير عدد أفراد الأسرة.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha = 0.05$) لإجابات المبحوثين حول قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين تعزى لمتغير التفرغ للعمل النقابي.

7.1 منهجية البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي:

تم استخدام هذا المنهجين لملاءمتها لإجراء هذا البحث، ولقدرتهما على توفير البيانات من الفئات المدروسة، وكذلك مناسبة المنهج الوصفي التحليلي على إيجاد العلاقات المختلفة بين المتغيرات المبحوثة، وقد اتبع الباحث في هذا المنهج الأدوات البحثية الآتية:-

1.7.1 المصادر الأولية:

* الاستبانة: طور الباحث استبانة ميدانية للحصول على البيانات اللازمة من مجتمع الدراسة والمؤلف من كافة النقابات العمالية المنتخبة في الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث تم توزيع (200) استبانة ميدانية على كامل المجتمع الدراسي.

*المقابلة: تمت مقابلة العديد من العاملين في الحركة العمالية وذلك بهدف الحصول على البيانات اللازمة لإتمام هذه الدراسة، وقد تم إجراء المقابلات مع كل من:

أ- أمين عام اتحاد النقابات الإسلامية في الضفة الغربية.

ب- أمين عام الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين.

ج- أمين سر الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في محافظة جنين.

- د- مجموعة من الكادر النقابي في الضفة الغربية.
ه- أمين سر كتلة الوحدة العمالية في الضفة الغربية.

2.7.1 المصادر الثانوية:

وتتكون من وثائق وسجلات وأرشيف العديد من النقابات العمالية، وكذلك العديد من الدراسات التي أجريت في هذا الإطار، بالإضافة إلى مجموعة القوانين المنظمة للعمل والنقابات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وكذلك الوثائق والتقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية

8.1 محددات البحث

حددت هذه الدراسة بالعوامل الآتية:

- 1- العامل البشري: شمل البحث العاملين المنتسبين إلى نقابات العمال المنتخبة في الضفة الغربية وقطاع غزة من فلسطين والقدس.
- 2- العامل المكاني: وتشمل الضفة الغربية وقطاع غزة والقدس.
- 3- العامل الزمني: حيث تم إنجاز هذا البحث في ثلاثة فصول دراسية، ممتدة من شباط/2005- تشرين ثاني/ 2006).
- 4- العامل الأمني: حالت الحواجز العسكرية الإسرائيلية والاعلاقات الأمنية دون تمكن الباحث من التنقل بحرية بين محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة ومدينة القدس، مما حال دون استفادة الباحث وإطلاع على البيانات والدراسات الموجودة في الجامعات والمراكز العلمية المنتشرة في محافظات الوطن.
- 5- من العوامل المحددة لهذه الدراسة عدم تجاوب مكتب منظمة العمل الدولية في مدينة القدس مع الباحث وذلك لعدم تزويده بالبيانات والمعلومات الملائمة للدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث

1.2 مقدمة

إن علاقات العمل في الماضي كانت مبنية على ما يتفق عليه العامل وصاحب العمل بشكل شفوي، أو بعقد مكتوب حول بعض شروط العمل، كالأجر، وتحديد ساعات العمل، ومكان العمل، وقد كان صاحب العمل هو الطرف القوي في هذه العلاقة، بينما العامل كان الطرف الضعيف الذي يضطر إلى قبول شروط صاحب العمل بسبب حاجته إلى العمل لكي يحصل على اجر يقتات منه.(الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين(ب.ت).

ونتيجة لهذه العلاقة غير المتكافئة بين أصحاب العمل والعاملين، وشيوع ظاهرة استغلال العامل دون أن يقابل هذا الاستغلال لمجهود العاملين ما يعادل هذا المجهود من مردود مالي، وشعور الفئات العاملة بالظلم وعدم الاحترام من قبل أرباب العمل، فقد برزت بعض الأصوات التي أخذت تنادي بضرورة تنظيم طبقات العاملين وتوحيد صفوفهم من اجل رفع الظلم عنهم، وكف يدي أرباب العمل عن استغلال طاقاتهم بشكل تعسفي، فظهرت أول جمعية عمالية للخياطة في لندن عام 1720.(الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين(ب.ت).

أن المحاولات الأولى لإنشاء تنظيم للعاملين بدأت تلوح في الأفق منذ عام (1720)، وأما الدعوة إلى إنشاء تنظيم دولي للعمل والعمال، فقد بدا في أوائل القرن التاسع عشر، وتحديدًا في عام 1818، فقد كانت تلك الدعوة لإنشاء إطار دولي ينظم العمل والعمال تهدف إلى حماية صغار العمال و تحديد ساعات العمل، وقد كانت تلك الدعوات هي محاولات فردية وغير رسمية، وفيما بعد تحولت تلك الدعوات إلى محاولات جماعية نجم عنها انعقاد المؤتمر العمالي الدولي الذي انعقد في مدينة بروكسل عام 1856.وقد تطورت الدعوات والمحاولات الجادة منذ هذا المؤتمر حتى تمخض عنها أول دعوة رسمية لإنشاء تنظيم دولي للعمل في عام 1881، وذلك عندما وجهت

حكومة سويسرا الدعوة لعقد مؤتمر دولي للعمل تشارك فيه الدول الصناعية الكبرى، إلا أن هذه الدعوة لم تقابلها استجابات ايجابية من الدول الصناعية الكبرى، إذ باءت تلك المحاولة بالفشل، (عبد الحميد، 2002).

2.2 نشأة منظمة العمل الدولية

عقد أول مؤتمر دولي لتنظيم العمل في مدينة برلين الألمانية في العام (1890)، وقد كان هذا المؤتمر مؤتمرا حكوميا رسميا شاركت فيه 12 دولة أوروبية، حيث صدر عن هذا المؤتمر العديد من التوصيات تتعلق بالراحة الأسبوعية ونظام عمل الأطفال، وعماله النساء. (عبد الحميد، 2002).

ظهر إلى حيز الوجود الرسمي أول إطار دولي يتعلق بالعمل والعمال عام 1900، إذ تم في هذا العام تشكيل الجمعية الدولية لتشريع العمل، هذه الجمعية التي يعود إليها الفضل في وضع أول معاهدات دولية خاصة بالعمل والعمال، وفيما بعد تم عقد مؤتمرين دوليين عامي 1905-1906 شاركت فيهما 13 دولة أوروبية، حيث نتج عن هذين المؤتمرين تبني معاهدين، أولاهما تتعلق بتحريم استعمال الفسفور الأبيض في الصناعة، وأما الثانية تتعلق بتنظيم عمل النساء الليلي، وفي عام 1913 تم اقتراح معاهدين جديدتين، واحدة منهما تتعلق بتحديد ساعات العمل للنساء والأحداث، وأما الأخرى تتعلق بتحريم تشغيل الأطفال ليلا، ولكن نشوب الحرب العالمية الأولى عام 1914-1917 حال دون التصديق على تلك الاتفاقيات، حيث توقف نشاط الجمعية الدولية لتشريع العمل، (فلسطين، وزارة العمل، 1996).

وبعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، وتحديدا في 25 كانون ثاني من العام 1919، قرر مؤتمر السلام التمهيدي تشكيل لجنة التشريع الدولي للعمل، تتكون من 15 عضوا، حيث أوكل إلى هذه اللجنة دراسة وسائل حماية العمل والعمال، وصياغة شكل التنظيم الدولي المقترح، حيث قدمت هذه اللجنة توصية إلى مؤتمر السلام تنادي بضرورة تأسيس وإنشاء منظمة العمل الدولية، وقد وافق مؤتمر السلام على إنشاء تلك المنظمة. (عبد الحميد، 2002).

لقد تأسست منظمة العمل الدولية في 11 ابريل 1919 جنبا إلى جانب عصبة الأمم، كجزء من التسوية السلمية بعد الحرب العالمية الأولى، وقد تم إقرار دستور ولوائح منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام في نيسان عام 1919 وليصبح الجزء الثالث عشر من اتفاقية فرساي المواد (387-

427) الدستور الأول لمنظمة العمل الدولية الذي جاء في ديباجته: إن السلام الدائم والشامل لا يمكن إقامته إلا على أساس تحقيق العدل الاجتماعي. (فلسطين، وزارة العمل، 1996).

إن منظمة العمل الدولية وإن كانت نشأت بالتزامن مع عصبة الأمم، إلا أنها تعتبر منظمة مستقلة عن عصبة الأمم، حيث أن دستور هذه المنظمة يسمح لكل دول العالم بالانضمام إليها، سواء كانت تلك الدول أعضاء في عصبة الأمم أم لا، ولذا فإن منظمة العمل الدولية باعتبارها منظمة مستقلة ومتخصصة، فقد أبرمت مع هيئة الأمم المتحدة عام 1946 اتفاقية تقضي بوجوب تبادل التعاون والتمثيل مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابعين لهيئة الأمم المتحدة، وذلك لتحقيق الأهداف الإنسانية التي تتبناها منظمة العمل الدولية، وبذلك فأنها تعتبر أول منظمة دولية متخصصة ارتبطت بهيئة الأمم المتحدة. (عتلم، 2002).

كان هناك دوافع عديدة تدفع إلى إنشاء منظمة دولية لتنظيم مسار العمل والعمال بشكل دولي، حيث أن الدافع الأول من تلك الدوافع هو التخفيف من درجة الاستغلال الكبير من قبل أصحاب العمل للعاملين، وكذلك تحسين ظروف وشروط العمل ولا سيما الصناعات ذات الطبيعة الخطرة التي بدأت في النمو، وكذلك فإن هناك دافعا سياسيا لإنشاء تلك المنظمة، إذ لا يمكن خلق حالة من الاستقرار السياسي والاجتماعي والاقتصادي دون تحسين ظروف العمل والعمال الذين ارتفع عددهم نتيجة التقدم الصناعي، (مكتب العمل الدولي (1999).

إن عدم تحسين ظروف العمل يمكن أن ينتج عنه تناقضات اجتماعية كبيرة قد تؤدي إلى ثورة، خاصة وإن هذه المنظمة الدولية قد كان هناك دافعا اقتصاديا يكمن خلف إنشائها.

وإن هناك دافع اقتصادي يكمن خلف إنشاء هذه المنظمة الدولية، وإن أي دولة تتبنى إصلاحات اجتماعية، تجد نفسها في موقف مصادم لمنافسين محتملين مما يقتضي إرساء أسس من الاستقرار الاقتصادي لدى الجميع حتى لا يعيق الآخر، (أبو ألوف، 1997)، وذلك من منطلق نص مقدمة دستور منظمة العمل الدولية الذي ينص على أن فشل أي شعب في تبني ظروف عمل إنسانية يعتبر عقبة في طريق الأمم الأخرى الراغبة في تحسين ظروف العمل في بلادها، خاصة وإن الفئات العاملة كان لها دور بارز في إنهاء الحرب العالمية الأولى، سواء في ساحة المعركة أو بين جدران المصانع (مكتب العمل الدولي. (2003 -ب).

3.2 المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية

تأسست منظمة العمل الدولية بناءً على العديد من الظروف والهموم والمشاكل العمالية، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية، ولذا فإن منظمة العمل الدولية قد قامت على المبادئ التالية:-

أولاً: العمال ليس بضاعة.

ثانياً: حرية التعبير وحرية التنظيم تعتبر ضرورية لاستمرار التقدم.

ثالثاً: كل إنسان له الحق في السعي لتنمية تطلعاته المادية والروحية في ظروف الحرية والكرامة والاستقرار. (مكتب العمل الدولي، 2003-ب).

إن المبادئ العامة التي ألزمت الدول الأعضاء نفسها بها، قد أثرت على تطوير حقوق الإنسان على المستوى الدولي، وعلى تطوير العديد من الحريات التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، يوجد أكثر من (183) اتفاقية، وأكثر من (194) توصية في منظمة العمل الدولية والتي تتعلق بما حققته الأمم المتحدة من الحقوق الثقافية والاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالعمال. (Alcock, 2002)

4.2 أهداف منظمة العمل الدولية

منذ أن برزت منظمة العمل الدولية إلى حيز الوجود، تبنت في دستورها ولوائحها، العمل على تحقيق العديد من الأهداف المهمة، كما تبنت سياسة دعم ومساندة الدول الأعضاء فيها على وضع سياسات إنمائية مناسبة لها، إذ أنها تسعى إلى حماية الحقوق الأساسية للعمال في الدول المنضمة إليها، وتطوير جهود المجتمع الدولي من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية، ورفع مستويات المعيشة، وتقاسم ثمار التقدم على أساس عادل للجميع، وتشجيع التعاون بين العمال وأصحاب العمل لتحسين الإنتاج، وشروط وظروف العمل، وتوثيق علاقات تعاونية مع المنظمات المختلفة في المجتمع الدولي، وذلك من أجل تسهيل مهماتها، (مكتب العمل الدولي 2000).

إن منظمة العمل الدولية تعمل على ملائمة أهدافها مع المتغيرات الجغرافية والسياسية، وكذلك تعمل على أن توائم سياساتها مع سياسة وتوجهات الأمم المتحدة، ولذا فإن منظمة العمل الدولية وخاصة بعد انهيار المعسكر الشرقي وانتشار اقتصاد السوق وسيطرته على الاقتصاد العالمي، فقد

أصبح هناك 30% من سكان العالم الصالحين للعمل غير عاملين، ولذلك وإزاء هذا الواقع الذي يواجه الفئات العاملة فإن منظمة العمل الدولية قد تبنت سياسة الموائمة في الجمع بين التنمية الاجتماعية، والتنمية الاقتصادية والعمل على تحقيق الاستقرار السياسي لما لذلك من نتائج ايجابية تؤدي إلى زيادة فرص العمل والعمالة (مكتب العمل الدولي (2004-أ).

ولتحقيق ذلك فإن منظمة العمل الدولية وضعت نصب عينيها العمل على تأكيد مبادئ الديمقراطية، واقتصاد السوق بهدف التأكد من احترام الدول لحقوق الإنسان بما فيها حقوق العمال، وكذلك العمل على تعزيز وتقوية وزارات العمل ومنظمات العمال في الدول المختلفة بشكل يضمن انعدام التمييز في التوظيف والعمالة. (مكتب العمل الدولي (1999).

وعلى صعيد آخر فإن منظمة العمل الدولية تعمل على تعزيز الجهود للقضاء على الفقر وتحسين درجة خدمات الضمان الاجتماعي والرفاه للفئات العاملة، بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية، حيث تعمل المنظمة لتحقيق ذلك على إصدار تقارير دورية حول ظروف العمالة في العالم، بالإضافة إلى التعاون الوثيق مع صندوق النقد الدولي، للتأكد من إن برامج إعادة الهيكلة الاقتصادية تراعي الأهداف الاجتماعية لعملية التنمية (مكتب العمل الدولي (2003-د).

تعمل منظمة العمل الدولية على تطوير السياسات الاقتصادية لاستحداث وظائف جديدة من خلال إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما تعمل على تكثيف الوعي بالمشكلة العالمية الناجمة عن زيادة البطالة، ووضع خيارات سياسية تهدف إلى الوصول إلى حلول مناسبة لهذه القضايا، كما أنها تعمل على دعم الجهود الوطنية المحلية للدول المختلفة، من أجل تطوير أنظمة تدريبية مرنة ومسئولة. (مكتب العمل الدولي (2003-ج).

بالإضافة إلى ذلك فإن منظمة العمل الدولية تعمل على ضمان وحماية ظروف العمل وخاصة للنساء والأطفال والمهاجرين وذلك من خلال العمل على تحسين شروط الصحة والسلامة المهنية، وتوفير أسباب الوقاية عند استخدام المواد الكيماوية والبيولوجية، كما أن منظمة العمل الدولية قد عملت على إنشاء برنامج دولي للحد من عمل الأطفال، وكذلك العمل على عقد دورات تدريبية تعلم مهارات تصميم وإدارة المشاريع للدول الخارجة من صراع عسكري، كما أنها تعمل على تطوير الأساليب العملية والقانونية لمنع الاعتداءات الجنسية في مكان العمل (مكتب العمل الدولي (1998-أ)، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن منظمة العمل الدولية ولتحقيق أهدافها فإنها تستخدم مجموعة من الأساليب أهمها:-

- إقرار مستويات عمل دولية على شكل اتفاقيات، والإشراف على تطبيقها.
- تقديم خدمات التعاون الفني في مختلف المجالات، والإسهام في عملية النمو في البلدان النامية، وتنمية مهارات المنظمات المختلفة، وصيانة المعدات والآلات، و التعاون الفني إما عن طريق الخبراء، أو عن طريق تقديم منح دراسية والتدريبية، وكذلك تقديم معدات وأدوات لازمة لبعض المجالات، كالثقافة العمالية، والسلامة، والصحة المهنية، حيث يتم تنفيذ ذلك بناء على طلب الدولة صاحبة الشأن، حيث أن الدولة هي التي تحدد فيما إذا كانت بحاجة للمعونة الفنية، كما أنها هي التي تحدد صور هذا التعاون.
- جمع ونشر وإعداد الأبحاث والمعلومات، وتوفير قواعد البيانات المختلفة.
- عقد دورات تدريب وتأهيل من خلال المؤسسات التي أنشأتها منظمة العمل الدولية، ولا سيما المعهد الدولي لدراسات العمل في جنيف، والمركز الدولي الفني والمهني في تورينو الإيطالية.
- المؤتمرات والاجتماعات التي ينظمها مكتب العمل الدولي، وتبني النتائج التي تسفر عن المؤتمرات والاجتماعات، التي غالبا ما تكون قاعدة لوضع اتفاقية أو توصية، (مكتب العمل الدولي (1998-أ).

5.2 هيكلية منظمة العمل الدولية

تعتبر منظمة العمل الدولية، منظمة مميزة بين المنظمات الدولية، إذ أن ممثلي العمال وأصحاب العمل لهم نفس العدد من الأصوات الذي تملكه الدول الأعضاء في صياغة سياسات المنظمة، حيث إن هذه المنظمة تتضم إليها أكثر من (175) دولة لغاية عام 2005. (مكتب العمل الدولي (2003-و)).

تتألف منظمة العمل الدولية من ثلاث أجهزة رئيسية وهي:-

1.5.2 مؤتمر العمل الدولي (الجهاز التشريعي):

يعتبر السلطة العليا للمنظمة، ويجتمع في شهر حزيران من كل عام، لمناقشة القضايا، وإقرار الاتفاقيات، ودراسة التوصيات الدولية الجديدة، وإقرار ميزانية المنظمة، يتم انتخاب أعضاء مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بشكل دوري مرة كل ثلاث سنوات من قبل المنظمة، بالإضافة إلى مناقشة تقرير المدير العام للمنظمة. (فلسطين، وزارة العمل، 1995).

يضم هذا المؤتمر كافة ممثلي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وعددهم بواقع أربعة ممثلين لكل دولة، مندوبان عن الحكومة، ومندوب عن أصحاب العمل، ومندوب عن العمال، حيث يمكن للمندوبين أن يرافقهم عدد من المستشارين، ومن الجدير ذكره أن كافة الممثلين سواء عن قطاع العمال أو أصحاب العمل أو الحكومة، هم على نفس المستوى ونفس الدرجة من المشاركة، وعادة ما يرأس وفد الحكومات إلى المؤتمر وزير العمل والشؤون الاجتماعية. (عرفة، 1993).

ان الهدف من المزج في مستويات التمثيل للدولة الواحدة في هذا المؤتمر هو الحيلولة دون أن تصدر القرارات انعكاسا لإرادة ورغبة الحكومات فحسب، وإنما هذا المزج يؤدي إلى وجود صدى معين وبدرجة ما في قرارات هذا المؤتمر لفئة العمل، ولأصحاب العمل. (عبد الحميد، 2002).

2.5.2 مجلس الإدارة (الجهاز التنفيذي):

وهو الهيئة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية، ويعتبر مسئولاً عن سياسات المنظمة، وتوجيه نشاطها، ومجلس الإدارة ثلاثي التشكيل، ويتكون من (56) عضواً من الأعضاء الأصليين، منهم (28) عضواً يمثلون الحكومات، (14) عضواً يمثلون أصحاب العمل، (14) يمثلون العمال، بالإضافة إلى (66) عضو مناوب، منهم (28) عضو يمثلون الحكومات، و(19) عضواً يمثلون أصحاب العمل، (19) يمثلون منظمات العمل، وهناك (28) عضواً بديلاً منهم (14) عضواً يمثلون منظمات أصحاب العمل، (14) يمثلون منظمات العمال. وان الجدول (1.2) يبين ذلك على النحو التالي:

جدول 1.2: توزيع أعضاء مجلس الإدارة.

الفريق	الأعضاء الاصليون	الأعضاء المناوبون	الأعضاء البديلاء
فريق الحكومات	28	28	0
فريق أصحاب الأعمال	14	19	14
فريق العمال	14	19	14
المجموع	56	66	28

(مؤتمر العمل العربي، مكتب العمل العربي. 2005)

ينتخب المجلس رئيساً مرة كل عام من بين الأعضاء الحكوميين، وكذلك نائبين للرئيس، احدهما عن العمال، والآخر عن أصحاب العمل، حيث تعتبر حكومات الدول الصناعية العشر الرئيسية- المملكة المتحدة، فرنسا، ألمانيا، وإيطاليا، روسيا من أوروبا- ذات عضوية دائمة، في حين أن ممثلي بقية الدول، وأصحاب العمل، والعمال ينتخبون في المؤتمر بشكل ديمقراطي ولمدة ثلاث سنوات.(راتب وغانم، 1996)

ومن الجدير بالذكر إن الولايات المتحدة الأمريكية، والبرازيل، واليابان، والهند، والصين، من الأعضاء الدائمين في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية. (مكتب العمل العربي (2005)

3.5.2 مكتب العمل الدولي(جهاز إداري تنفيذي):

إن مكتب العمل الدولي، والذي يقع مقره في جنيف، يعتبر الأمانة العامة للمنظمة، وهو بمثابة الجهاز الإداري الذي يتولى أعمال السكرتارية في منظمة العمل الدولية، والذي يعتمد عليه المؤتمر، ومجلس الإدارة في تنفيذ قراراتهما وتوجيهاتهما، كما أن مكتب العمل الدولي يتابع عمل مركز المعلومات والأبحاث، بالإضافة إلى التنسيق وتنظيم النشاطات، ويرأس المكتب مدير عام يعينه مجلس الإدارة كل خمس سنوات، ويعمل حوالي (1900) موظف من أكثر من (110) دولة في مكتب العمل الدولي في جنيف، وكذلك أكثر من (40) مكتب خارجي في دول العالم المختلفة، بالإضافة إلى (600) خبير يعملون في الميدان لتنفيذ وتنسيق البرامج، وهناك أيضا (14) فريق موزعين في أنحاء العالم يقدمون الاستشارات الفنية والعلمية والدعم لعدد من الدول. (Alcock, 2002)

6.2 شروط العضوية في منظمة العمل الدولية

تنص الفقرة الثانية من المادة الأولى من دستور منظمة العمل الدولية على أن "الدول الأعضاء في المنظمة هي الدول التي كانت أعضاء فيه في أول شهر تشرين ثاني 1945، وكذلك الدولة التي تكتسب العضوية وفقا للفقرتين 3، 4 من هذه المادة.(مكتب العمل الدولي(2003-ب).

تقرر الفقرة (3) أن جميع أعضاء الأمم المتحدة لهم الحق في أن يصبحوا أعضاء في منظمة العمل الدولية بمجرد أخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولهم الالتزام بدستور منظمة العمل

الدولية، أما الفقرة (4) تنص على انه يمكن لأي دولة بقرار المؤتمر العام للمنظمة قبولها بأغلبية ثلثي الحاضرين، ويتضح من هذه المادة أن هناك مجموعتين من الدول الأعضاء أصلية، وأخرى منضمة، حيث كان عدد الأعضاء الأصليين في المنظمة 29 دولة وهي الدول الأصلية في عصابة الأمم، ثم توالى الانضمام إلى المنظمة، سواء كان من الدول الأعضاء في عصابة الأمم، أو من غير الأعضاء حتى بلغ عدد أعضاء المنظمة 175 في العام 2005. (عبد الحميد، 2002)

7.2 منظمة العمل الدولية وفلسطين

تمكنت جامعة الدول العربية من استصدار قرار يقضي بقبول منظمة التحرير الفلسطينية عضوا مراقبا في منظمة العمل الدولية ذلك في عام 1975، وقد ارتقى تمثيل منظمة التحرير الفلسطينية من موقع حركة تحرر إلى موقع فلسطين في العام 1989 م، وفيما بعد تطور إلى وفد حكومي عام 2001 م. (الصباح، آذار 2002).

أن فلسطين حينما أرادت أن تكون عضوا في منظمة العمل الدولية، فأنها بذلك قد قبلت بالمبادئ الأساسية المجسدة في دستور المنظمة وإعلان فيلادلفيا، فهي بموجب ذلك تلتزم بالاحترام التام للتعهدات الناشئة عن المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ومن هنا يجب على دولة فلسطين أن لا تستغل التعهدات أو الاتفاقيات الأخرى حجة يمكن من خلالها تبرير عدم تطبيق الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المصادق عليها (مكتب العمل الدولي (1985)).

لقد رصدت منظمة العمل الدولية وضع العمال الفلسطينيين منذ عام 1978، وأكدت طوال هذه الفترة أن أفضل وسيلة لخدمة مصالح العمال هي تقديم مساعدة تقنية كافية ومناسبة، إلا أن هذا الهدف لم يتحقق بحجة الظروف المعقدة والحساسية التي سادت الأراضي الفلسطينية (مكتب العمل الدولي (1994)).

عملت منظمة العمل الدولية على تفعيل نشاطها في فلسطين عبر برنامج وسياسة إنعاش الأراضي العربية المحتلة الواقعة تحت إدارة السلطة الفلسطينية عبر برنامج التعاون التقني (مكتب العمل الدولي (2003-ز)، حيث بدأ العمل الرامي إلى تنفيذ برنامج موسع للتعاون التقني من أجل الأراضي العربية المحتلة، وقد شمل هذا البرنامج إنشاء الصندوق الفلسطيني للعمالة والحماية الاجتماعية، حيث ساهمت منظمة العمل الدولية بتخصيص مبلغ (1.4) مليون دولار يخصص الجانب الأعظم منه لدعم إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية، بالإضافة إلى وضع نظام

للحماية الاجتماعية، وإعادة تقييم المشاريع القائمة، وكذلك بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين، وخلق قاعدة للحوار الاجتماعي بين الفلسطينيين والإسرائيليين، (مكتب العمل الدولي (2003-هـ)

8.2 تسييس منظمة العمل الدولية

من خلال تعريف المنظمات الدولية المتخصصة، يتضح أنها ذات طبيعة ووظائف فنية محددة، وبما أن منظمة العمل الدولية هي أول منظمة متخصصة ارتبطت بهيئة الأمم، فكانت وظيفتها الأساسية تتعلق بالعمل الدولي ومجالاته ونشاطاته، فلا يجوز لمنظمة العمل الدولية أن تتجاوزها بالتصدر لدراسة مسائل ذات طبيعة سياسية، غير أن واقع الحال لمنظمة العمل الدولية، يشير إلى أنها تتعاطى مع المسائل السياسية العامة التي تدخل في نطاق اختصاص الجمعية العمومية للأمم المتحدة، أي بمعنى أدق أصبح التسييس يلحق بنشاط منظمة العمل الدولية مما يعيق عملها. (أبو أوفاء، 1997)

تعتبر قضية الشرق الأوسط من أهم المسائل التي تعد محلاً للدعاء بوجود التسييس في منظمة العمل الدولية، وذلك من قبل الولايات المتحدة وإسرائيل، حيث ترى الولايات المتحدة وإسرائيل أن هذا التسييس يتضح من خلال مناقشة عمال فلسطين وحقوقهم وحرّياتهم في هذه الأراضي، ومنح منظمة التحرير صفة مراقب عام 1975، ولعل هذا المظهر من مظاهر التسييس من أهم الأسباب الذي دفع الولايات المتحدة الأمريكية أن تقوم بالانسحاب من منظمة العمل الدولية في السبعينات، (حسين، 1991).

وفيما بعد، وتحديدًا منذ الدورة (81) لمؤتمر العمل الدولي، فقد قدم الوفد الحكومي الأمريكي قراراً إلى مؤتمر العمل الدولي حول ضرورة توسيع برنامج منظمة العمل الدولية لمساعدة السلطة الفلسطينية ومنظمات العمال في غزة والضفة الغربية، من أجل تعزيز العملية السلمية في الشرق الأوسط التي دعت إليها الحكومة الأمريكية، إذ تؤمن الحكومة الأمريكية بأن الوسيلة الرئيسية لتحقيق التقدم في العملية السلمية تكمن في توسيع فرص العمل وتوليد الدخل، (مكتب العمل الدولي (1996).

ومن مظاهر تسييس منظمة العمل الدولية الاعتراض على الصفة التمثيلية لممثلي الدول، حيث تم ممارسة هذا الأسلوب من قبل الدول الغربية في مواجهة الوفود الممثلة للدول الاشتراكية، حيث انه من المعروف أن الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية - حكومات، أصحاب أعمال، عمال - فالدول

الغربية ولسنوات طويلة شككت، بل كانت في مرات كثيرة لا تعترف بالصفة التمثيلية لممثلي العمال وأصحاب العمل في تلك الدول الاشتراكية، وذلك استنادا لعدم توافر استقلالية لتلك المنظمات، فأحداث المجر في الخمسينات تؤكد ذلك حيث تم رفض الاعتراف بالتغيرات التي حصلت بالنظام السياسي.(حسين، 1991).

إن تسييس منظمة العمل الدولية، قد اثر على دول العالم الثالث، على الرغم من امتلاكها للأغلبية في منظمة العمل الدولية، إلا أن ذلك لم يمنع الجهات المنتفذة في منظمة العمل الدولية من إرسال لجنة لتقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحريات النقابية لمناقشة تردي أوضاع الحركة النقابية في شيلى في أعقاب الانقلاب العسكري في أيلول من العام 1973، ولم تقم منظمة العمل الدولية بإرسال مثل تلك اللجنة إلى الضفة الغربية وقطاع غزة التي احتلت في العام 1967، وقيام سلطات الحكم العسكري بإغلاق مقرات النقابات في الضفة الغربية وقطاع غزة، واعتقال النقابيين، وتهجيرهم قسريا إلى خارج فلسطين(مكتب العمل الدولي (1975).

وان من مظاهر تسييس منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بوضع الأراضي الفلسطينية، أن موقف مكتب العمل الدولي لم يتغير من العام (1978 - 2005) من الاحتلال الإسرائيلي للأراضي العربية المحتلة، وهو أن الاحتلال العسكري لا يتفق مع الممارسة الحرة المدنية والسياسية الضرورية لتطبيق المعايير والمبادئ المتعلقة التي تدافع عنها منظمة العمل الدولية، ولم يشر بصراحة إلى ضرورة إنهاء الاحتلال العسكري الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة من أجل توفير حياة كريمة وبشروط عادلة لعمال الأراضي الفلسطينية.(رسول، نيسان، 1993).

كان الدافع السياسي احد الدوافع التي أدت الى إنشاء منظمة العمل الدولية، حيث أن دستور منظمة العمل الدولية ومبادئ فيلادلفيا، قد وضع من قبل الدول التي خرجت منتصرة من الحرب العالمية الأولى والثانية بريطانيا وفرنسا والولايات المتحدة الأمريكية، وقد صيغت اتفاقيات العمل الدولية باللغة الإنجليزية واللغة الفرنسية، حيث أن المادة الأخيرة من كل اتفاقية أشارت إلى تساوي النص الفرنسي بالنص الإنجليزي، ويرى البعض أن إعلان فيلادلفيا المتمم لدستور منظمة العمل الدولية قد فتح الباب على مصراعيه لتواجد مثل هذا التسييس، فكل ما يتعلق بالمسائل محل بحث هذه المنظمة تصبح متصلة بالاعتبارات السياسية(سلامة، 2004).

9.2 حرية التنظيم النقابي

إن الحق في تكوين النقابات وما يرتبط به من حقوق نقابية، يعد أحد أهم الحقوق التي اهتمت بها المنظمات الدولية، حيث حرصت على إقراره في موائيقها واتفاقيتها، بالإضافة إلى النصوص الواردة في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، فإن الأمم المتحدة تعتبر أهم المنظمات الدولية التي حرصت على حماية وصيانة هذا الحق، فقد أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً في (نوفمبر - ديسمبر 1947)، والذي جاء به إن الجمعية العامة ترى أن حق النقابات في الحرية النقابية الذي لا يمكن التنازل عنه، شأنه في ذلك شأن الضمانات الاجتماعية الأخرى، هو أساس لتحسين مستوى معيشة العمال ورفاهيتهم الاقتصادية، وتعلن أنها تؤيد المبادئ التي أعلنها مؤتمر العمل الدولي بالنسبة لحقوق النقابات، وكذلك المبادئ التي سبق الاعتراف بأهميتها للعمال والتي ذكرت في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا. (ألبنا، 2005).

10.2 منظمة العمل الدولية وحرية التنظيم النقابي

إن احترام الحرية النقابية هي شرط أساسي ولازم بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، بسبب الخاصية المميزة التي يتميز بها هيكل منظمة العمل الدولية -الثلثية-، وذلك بسبب الوظائف الهامة التي يتعين على منظمات الأعمال ومنظمات أصحاب العمل أن تؤديها ضمن المنظمة وضمن بلدانها، وذلك عملاً بدستور منظمة العمل الدولية وصدورها، وقد أكد إعلان فيلادلفيا على حرية التنظيم النقابي، وحرية الاجتماع، كما أكد على أن حرية التنظيم النقابي وحرية الاجتماع أمر يعني العالم المتمدن بأسره. (مكتب العمل الدولي 1998-ب).

ومن هذا المنطلق نستطيع فهم السبب الذي دفع منظمة العمل الدولية إلى اعتماد مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات والقرارات من أجل حماية الحقوق النقابية، فقد ظهرت الحاجة، ولا سيما بين العمال إلى وضع هذا المفهوم العام في إطار أكثر تحديداً، يعرض السمات الأساسية لهذا الإعلان، في صك لمنظمة العمل الدولية كوسيلة فعالة لتعزيز تطبيقه والإشراف عليه، ومن أجل هذا فقد اعتمدت اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (87)، وكذلك اعتمدت اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم (98)، وهما الاتفاقيتان الأساسيتان اللتان تشكلان محور اهتمام مؤتمر العمل الدولي بشأن الحرية النقابية. (مكتب العمل الدولي ب.ت).

إن العمل النقابي نشأ نتيجة للمعاناة التي واجهها العمال، وسعيهم الحثيث لرفع الظلم عنهم، وهي نشأة مرتبطة بحقوق العمال بشكل خاص، وحقوق الإنسان بشكل عام، وإذا كان الشعور العام بالظلم والاستغلال، وهضم الحقوق لدى العاملين في الدول الصناعية الكبرى، كان دافعهم إلى تأسيس أطر عمالية تنظم صفوفهم، وتعمل على حماية حقوقهم، في بدايات القرن التاسع عشر (مكتب العمل الدولي (1989).

إن العمل النقابي العربي بشكل عام، والعمل النقابي الفلسطيني بشكل خاص بدأ في الظهور إلى حيز الوجود في بداية القرن التاسع عشر، في ظل حقبة الانتداب البريطاني، والتي فرض فيها قيود كثيرة على الحركة النقابية بما فيها حق التنظيم النقابي، ولكن في الحقبة التالية لحقبة الانتداب البريطاني فقد تمتع العمال الفلسطينيون بوضع نقابي أفضل نسبياً في ظل التشريعات الأردنية والمصرية، ثم صودر هذا الحق في العمل النقابي وضيق عليه الخناق عقب الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة، ولكن فيما بعد وفي ظل قدوم السلطة الفلسطينية، التي انشأت على أراض من الضفة الغربية وقطاع غزة، بموجب اتفاقية أوسلو الموقعة بين إسرائيل ومنظمة التحرير الفلسطينية عام 1993، فإن العمل النقابي الفلسطيني قد غرق في أزمات عميقة من الصراعات السياسية والانقسامات الداخلية. (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن (2004).

إن الاتفاقيتين رقم (87)، والاتفاقية رقم (98) هما من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والهادفة إلى تعزيز حقوق الإنسان الأساسية داخل النطاق الأوسع للحقوق الاجتماعية، وهما تغطيان مجالات مختلفة تتعلق بممارسة الحقوق النقابية، حيث تتعلق الاتفاقية رقم (87) بحرية ممارسة حق التنظيم من حيث علاقتها بالدولة، في حين ترمي الاتفاقية رقم (98) إلى حماية العمال ومنظماتهم في تعاملهم مع أصحاب العمل. (مكتب العمل الدولي ((ب.ت)).

إن الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هي وسيلة لتحسين أوضاع العمال، وإتاحة الفرصة لانتظامهم في نقابات مهنية، وتوحيد الإرادة والجهد، بهدف تحقيق رفع المستوى الاقتصادي وتحسين شروط وظروف العمل.

أن الحرية النقابية، وما تفضي إليه من معيار أساس، هو المفاوضة الجماعية، أو ممارسة قدر من الضغط الذي يولد حالة من التفاوض، من أهم صفاتها التماثل بالجماعية والإرادة العامة للعاملين (مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين (2000).

ونظرا لأهمية المبادئ والمعايير المتعلقة بالحرية النقابية، فقد أقامت منظمة العمل الدولية آلية خاصة بالإضافة إلى الآلية العامة المطبقة على كل اتفاقيات العمل الدولية، التي لا يمكن اللجوء إليها إلا في الأمور المرتبطة بشكل جوهري وأساسي بالحرية النقابية، حيث تشمل الآلية العامة نوعين من الإجراءات، حيث يعمل الإجراء الأول بشكل تلقائي ومنتظم، في حين أن الإجراء الثاني لا يتحرك إلا بعد تقديم شكوى. (مكتب العمل الدولي (1972).

تتمثل الآلية المنتظمة في الإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدقة، وعادة ما يتم الإشراف من قبل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وتتألف هذه اللجنة من أشخاص مستقلين يجتمعون مرة في السنة، لفحص مدى تطبيق الاتفاقيات في البلاد التي صادقت عليها، في حين تعمل الآلية القائمة على تقديم شكوى، في حالة تقديم شكوى، أو بلاغ ضد دولة ما، على أنها لم تراع اتفاقية صدقت عليها، ويجوز حسب المادة (26) من دستور منظمة العمل الدولية أن تقدم شكوى من بلد ضد بلد آخر في حال أن البلدين قد صدقا على الاتفاقية المعنية، كما انه يجوز أن يتقدم بالشكوى مندوب في مؤتمر العمل الدولي، وفي هذه الحالة يحق لها إحالة الشكوى إلى محكمة العمل الدولية، كما جرى في العديد من الدول مثل هولندا واليونان بعد تقديم شكوى من عدة مندوبين في مؤتمر العمل الدولي في الأعوام 1968 و 1981. (مكتب العمل الدولي (1996).

أما بالنسبة لفلسطين، فإن ملفات لجنة الحرية النقابية في مكتب العمل الدولي قد ازدحمت بعدد من الشكاوى ضد سلطات الاحتلال الإسرائيلي لانتهاكها الحقوق والحريات النقابية، إلا أن سلطات الاحتلال لم تعط اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية أي اعتبار، وضربت بها عرض الحائط، والدليل على ذلك استمرار حالة انتهاك الحريات النقابية لمنظمات العمال الفلسطينية، سواء كان من خلال اعتقال العمال وقادتهم النقابيين، أو منعهم من السفر، وتقييد حركتهم داخل الأراضي الفلسطينية، إذ انه وطبقا للمادة (24) من دستور منظمة العمل الدولية، فقد قدمت عدة بلاغات حول انتهاك إسرائيل للحقوق والحريات النقابية في الأراضي الفلسطينية، إلا أن المستشار القانوني لمنظمة العمل الدولية قدم رأيا كان واضحا وصريحا لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي وهو " أن احتلال إسرائيل للأراضي العربية المحتلة في عام 1967 لا يمكن اعتباره دافعا لامتداد التزامات إسرائيل بموجب الاتفاقيات المصدق عليها إلى الأراضي المحتلة"، وبالتالي تم اعتبار الدعوة المقدمة بموجب المادة (24) غير مقبولة، وبالتالي إن رأي المستشار القانوني سينسحب على الحالات التي ستقدم طبقا للمادة (26) من الدستور، (خليل، نيسان 1993).

لقد قررت منظمة العمل الدولية بالاتفاق مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، إقامة لجنة لتقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية، وذلك في العام 1950، حيث يوكل إليها مهمة فحص الشكاوى المتعلقة والمرتبطة بانتهاك الحرية النقابية المحالة إليها من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بالنسبة لكل البلدان التي صدقت أو لم تصدق على اتفاقيات الحرية النقابية. (مكتب العمل الدولي (ب.ت)).

وفي العام 1951 تم تشكيل لجنة الحرية النقابية، وهي هيئة ثلاثية، اختصاصها فحص الشكاوى المتعلقة بانتهاك الحرية النقابية المقدمة ضد كل من البلدان التي صدقت على الاتفاقيات المتعلقة بحرية التنظيم النقابي، والبلدان التي لم تصدق عليها، وهي لا تحتاج إلى موافقة الحكومات لكي تبحث هذه الشكاوى. (مكتب العمل الدولي (1996)).

11.2 الجوانب المختلفة للحرية النقابية

1.11.2 الاعتراف بحق التنظيم النقابي:

ان المواثيق الدولية كفلت الحق في تشكيل منظمات العمال، وقد كفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حرية الانضمام إلى منظمات العمال وإنشاء تلك المنظمات التي تحمي مصالح العامل، وقد كفل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية حرية العامل في الانضمام إلى منظمات العمال، وتكوين منظمات العمال دون أية قيود أو شروط، من أجل تعزيز مصالحه الاجتماعية والاقتصادية وحمايتها.

فقد أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية بان من حق منظمات العمال تشكيل الاتحادات والاتحادات العامة وان تنضم إلى الاتحادات العالمية، ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية (منظمة الأمم المتحدة (1966)).

كذلك كفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 في المادة (23) الفقرة (4) لكل شخص حق إنشاء منظمات العمال مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه والدفاع عن حقوقه (الأمم المتحدة، (1966)).

وقد أعدت منظمة العمل الدولية الكثير من الاتفاقيات التي تقر الحق في تشكيل النقابات وتنظم ذلك أبرزها الاتفاقية رقم (87) والتي تعترف بحق العمال دون تمييز بالتنظيم، حيث ذكر بتفصيل أكبر إن الحرية النقابية يجب أن تكفل في كل من القطاعين العام والخاص دون تمييز من أي نوع بسبب المهنة أو الجنس أو اللون أو العنصر أو العقيدة أو الجنسية أو الرأي السياسي، مع العلم أن الغالبية العظمى من الدول تعترف بحق العمال في التنظيم في القطاع الخاص، فإن الاعتراف به أقل انتشاراً في حالة الموظفين المدنيين (الحكوميين). (الهيئة الفلسطينية المستقلة (2004)

منذ الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية كان القانون الأردني رقم (21) لسنة 1960 الذي تم تطويره ثلاث مرات منذ الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية في الأردن هو المطبق في الضفة الغربية، إلا أن قانون العمل الأردني بقي كما هو حتى تشريع قانون العمل الفلسطيني لسنة 2000 م هو المطبق في الضفة الغربية (أبو الشكر، 1994). ففي المادة (69) من قانون العمل الأردني ورد نص يجيز لعشرين عاملاً أو أكثر ممن يعملون ويشغلون في نفس المهنة أو في نفس المؤسسة، بعد أن يضعوا نظاماً داخلياً لهم، مرفقة به أسمائهم، أن يقدموا طلباً إلى مسجل النقابات لتسجيلهم كنقابة عمال (الأردن، قانون العمل الأردني المعدل، 1965).

في عام 1980 بعد انتظام العديد من العمال في النقابات العمالية المختلفة، وبالتحديد بعد إقرار قبول عضوية العمال الفلسطينيين العاملين في المشاريع الإسرائيلية في عضوية النقابات الفلسطينية، شعرت سلطات الاحتلال العسكرية الإسرائيلية بخطر الحركة النقابية الآخذة بالتطور والتنظيم النقابي الحقيقي مما حدا بتلك السلطة الاحتلالية بإصدار الأمر العسكري رقم (825) بتعديل المادة (83) من قانون العمل الأردني (أبو الشكر، 1994). وبالرغم من إصدار سلطات الحكم العسكري مجموعة من الأوامر العسكرية التي عدلت بموجبها عدد من مواد قانون العمل الأردني التي تتعلق بسن العمل أو بإصابات العمل... الخ، إلا أن الخطر الحقيقي الذي واجه الحركة النقابية هو تعديل المادة (83) من قانون العمل الأردني في 20 شباط 1980، حيث أثار هذا التعديل موجة من الاستنكار والرفض من قبل منظمات العمال الفلسطينية وقد تضمنت المادة (83) ما نصه:

" لا يجوز أن ينتخب لعضوية اللجنة الإدارية إلا الأشخاص الذين يكونون عمالاً أو مستخدمين طيلة الوقت في نقابة العمال، ولا يجوز لمن صدرت ضدهم أحكام جنائية أو أحكام تتعلق بجرح أخلاقية أن يكونوا أعضاء في اللجنة الإدارية للنقابة".

وأما الأمر العسكري رقم (825) اشترط في المرشح لعضوية إدارة المنظمة العمالية (النقابة) عدد من الشروط الإضافية، مثل أن لا يكون المرشح قد أدين بارتكاب جريمة مشينة، دون أن يتم تعريف ما

هي الجريمة المشينة، حيث يبدووا واضحا أن الاحتلال قد سعى إلى تعريف المعتقلين بتهم أمنية وسياسية بأنهم معتقلون بتهم مشينة، ومن الشروط الأخرى أن لا يكون المرشح قد حكم بالسجن لمدة خمس سنوات أو أكثر، دون تحديد سبب الاعتقال، ومن المعلوم أن غالبية القيادة النقابية قد اعتقلت لأسباب سياسية في سجون الاحتلال ومعتقلاته لعدد من السنوات، أي أن هذا التعديل أريد له حرمان العمال من قادتهم النشطاء الفاعلين وبالتالي إفراغ التنظيم النقابي من محتواه، وإيقاع العمل النقابي يعيش في حالة من الضياع والتهميش وربطه بالاحتلال العسكري الإسرائيلي كما ربطت باقي مناحي الحياة الاقتصادية الفلسطينية بالاقتصاد الإسرائيلي، وقد أشار التعديل على وجوب رفع قوائم بالمرشحين لضابط العمل الإسرائيلي قبل الانتخابات بثلاثين يوما حتى يتسنى له شطب الأسماء التي لا تنطبق عليها الشروط التي تضمنه التعديل رقم (825). (وزوز، 1990).

أما في قطاع غزة فقد وجد قانون خاص بالنقابات العمالية هو قانون نقابات العمال رقم (331) لسنة 1954 وتعديلاته، والذي ما زال ساري المفعول لغاية الآن، مع بعض التعديلات التي ادخلها قانون العمل الفلسطيني على بعض أحكامه، مع العلم أن هذا القانون ينظم فقط نقابات العمال في قطاع غزة دون غيرها. (مصر، وزارة العمل، 1954)

وقد اعترف قانون العمل الفلسطيني في المادة (5) بحق العمال في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني، وذلك حفاظا على مصالحهم وحقوقهم والدفاع عنها (مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين) (2004)

وبالرغم من أن قانون العمل الفلسطيني اعترف بحق العمال في تكوين منظمات نقابية، ويعالج بعض المواضيع النقابية مثل تسوية النزاعات والمفاوضة الجماعية والإضراب، إلا أنه ترك موضوع التنظيم النقابي العمالي لقانون خاص بالنقابات، علما بأن هذا القانون لم يقر لغاية الآن تحت اسم مشروع قانون النقابات لعام 2004، مما ترك فراغا في القواعد والأسس التشريعية التي تكفل الحرية النقابية للعمال، وهذا بالإضافة إلى غياب قانون ينظم العمل النقابي لغير العمال من موظفين عامين وأصحاب المهن والحرف (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن) (2004).

2.11.2 إقامة المنظمات العمالية بدون ترخيص سابق:

كفل العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادته الثامنة الفقرة (1) الحق في تشكيل النقابات العمالية دون شروط مسبقة أو قيود من شأنها أن تقيد حق العمال في إقامة منظماتهم العمالية من أجل حماية وتعزيز مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية (منظمة الأمم المتحدة 1966).

راعت منظمة العمل الدولية هذا الأمر عند إعداد الاتفاقية رقم (87) وأوضحت آنذاك أن البلدان تظل حرة في أن تضمن تشريعاته نصوصا مناسبة لضمان العمل العادي للمنظمات الصناعية، حيث أن الاتفاقية أرست مبدأ يقضي بان لا تكون إقامة المنظمات تخضع لترخيص حكومي سابق. (مكتب العمل الدولي 1948-ب).

وفي الواقع الفلسطيني، يوجد خصوصية وطنية وقومية نتيجة للاحتلال العسكري الإسرائيلي، وما أفرزه من تشريعات وإجراءات وسياسات مست كل نواحي العمل النقابي، ومنذ اللحظة الأولى لاحتلالها الأراضي العربية الفلسطينية، حتى داهمت قوات الاحتلال مقرات النقابات، وأغلقت مقرات الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في مدينة نابلس لمدة سنتين من العام 1967 وحتى العام 1969 ولمدة عام في 1986/10/20، وتم إغلاق اتحاد النقابات في قطاع غزة منذ العام 1967 وحتى العام 1980، كما تم إغلاق ثلاث نقابات بشكل نهائي، وإغلاق 23 نقابة عمالية بموجب (19) قرارا عسكريا إسرائيليا بإغلاقها لفترات زمنية مختلفة، تجاوز مجموعها مائة شهر، وقد أقدمت سلطات الاحتلال العسكرية على حل نقابات مدينة القدس حتى العام 1979، وقد رفضت إدارة الاحتلال العسكري تسجيل نقابات جديدة، كما حصل مع معلمي الحكومة، ونقابة عمال الخياطة والنسيج في مدينة رام الله، وقد منعت مستخدمة القوة والاعتقال بحق النقابيين من فتح مكاتب عمالية في الريف الفلسطيني ومخيماته، وبل أقدمت على إغلاق عدد من المكاتب الفرعية القائمة في عدد من القرى الفلسطينية. (قطامش، 2000).

أما بالنسبة لكفالة الحق في تأسيس النقابات، لقد أباح قانون نقابات العمال الساري في قطاع غزة بتأسيس النقابات وفقا لأحكام القانون رقم (331) لسنة 1954، لكن يجب الإشارة إلى أن قانون نقابات العمال لم يتحدث عن الأمر بصيغة حق العمال في تأسيس النقابات (مصر، وزارة العمل 1954).

جاء قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 معدلا لهذا الوضع، الذي نص في المادة (5) على حق العمال في تشكيل وتأسيس منظمات نقابية عمالية على أساس مهني بهدف رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم، بل ذهب قانون العمل الفلسطيني في المادة(2) إلى بعد من ذلك بنصه على كفالة حق موظفي الدولة والهيئات المحلية في تأسيس النقابات، مع الإشارة كما ذكر سابقا أن هذا القانون لا يختص بتنظيم حقوق العمال، بل ترك أمر تنظيم حقوق العمال لقانون النقابات الفلسطينية الذي لم يقر بعد(فلسطين، وزارة العمل، 2000).

3.11.2 حرية تشكيل المنظمات العمالية:

أن من أهم المبادئ التي تتنادي بها الاتفاقية رقم (87) هو حق العمال في إقامة منظمات عمالية يختارونها بأنفسهم، وحقهم في الانضمام إلى هذه المنظمات مع تقيدهم بلوائحها الداخلية، ومن هنا يمكن أن تثار مشاكل متنوعة فيما يتعلق بحرية اختيار تركيبة وهيكل المنظمات، والبعض الآخر من المشاكل التي قد تثار فيما إذا كانت الحركة النقابية يجب أن تكون موحدة أو متعددة.

أما فيما يخص مشكلة حرية اختيار تركيبة وهيكلية النقابات فقد اشترطت كثير من القوانين الوطنية في بلدان كثيرة حدا أدنى لعدد الأعضاء من أجل تأسيس نقابة أو منظمة عمالية، حيث يبلغ هذا العدد في بعض الدول كحد أدنى سبعة أشخاص أو ان يتراوح بين 20 و 25 عاملا، ويشترط قانون نقابات العمال الساري في قطاع غزة حدا أدنى لعدد العمال المؤسسين، أما مشروع قانون النقابات العمالية لسنة 2004 فقد اشترط أن يكون عدد المؤسسين لا يقل عن 100 عاملا من العاملين في مهنة واحدة أو في المهن والصناعات المتماثلة والمتراطة والمتكاملة، (فلسطين، وزارة العمل(2004).

وقد اشترط مشروع القانون الفلسطيني للنقابات العمالية عدد من الشروط لعضوية النقابة، كشرط المدة الزمنية حيث اشترط أن يكون قد مضى على اشتغال العامل مدة ثلاثة شهور على الأقل، وأن لا يكون العامل منضما إلى نقابة أخرى(فلسطين، وزارة العمل(2004).

منذ احتلال إسرائيل الضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967، مارست سلطات الاحتلال الإسرائيلية شتى أنواع القمع والتكيل بحق الحركة النقابية، فلم تكف تلك السلطة بحرمان الحركة العمالية من إقامة منظمات العمال والنقابات، بل أقدمت سلطات الاحتلال على إغلاق مقرات النقابات العمالية الفلسطينية، حيث مارست سلطات الاحتلال العسكري إجراء قمعي بحق النقابات تمثل في مصادمة

مقرات النقابات، حيث يمكن القول انه لم تسلم أية نقابة عمالية من الغارة على مكاتبها، الأمر الذي أدى إلى تجميد العديد من النقابات لنشاطاتها على ضوء تلك الغارات المتكررة (وزوز، 1990).

كذلك أقدمت سلطات الاحتلال الإسرائيلية على منع النقابات من فتح فروع لها في الضفة الغربية، علما بان قانون العمل الأردني المعمول به في الضفة الغربية قد أجاز لكل نقابة افتتاح مركز أو فرع لها في منطقة عملها، ولم يشترط قانون العمل الأردني موافقة مسجل النقابات وإنما طالب النقابة بإعلام المسجل بقرارها، إلا أن السلطات الإسرائيلية منعت النقابات المسجلة من فتح مكاتب وفروع لها في أماكن عملها، بل أقدمت السلطات على إغلاق بعض المكاتب القائمة (وزوز، 1990).

وفي قطاع غزة أقدمت سلطات الاحتلال العسكرية ومنذ الأيام الأولى لاحتلال القطاع على إغلاق وحظر نشاط اتحاد النقابات العمالية الفلسطينية وكافة النقابات المنضوية إليه، ولكن بعد ضغوط نقابية دولية وتدخلات منظمة العمل الدولية وافقت السلطات الإسرائيلية على إعادة إحياء اتحاد النقابات العمالية والنقابات المنضوية إليه في أواخر عام 1979 (وزوز، 1990).

إن قانون نقابات العمال المعمول به في قطاع غزة يحظر التعددية النقابية، إذ حظر تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة، كما حظر تأسيس أكثر من نقابة واحدة في البلد الواحد لعمال المهنة الواحدة أو الحرفة الواحدة (مصر، وزارة العمل (1954)، وبالتالي يمكن القول أن الأحكام التي تشترط وجود نقابة واحدة لكل منشأة أو حرفة أو مهنة لا تتفق مع المادة (2) من الاتفاقية رقم (87)، التي كفلت للعمال والمهنيين أن يشكلوا أكثر من نقابة واحدة، للعمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها " (مكتب العمل الدولي (1948-ب).

لقد كفل قانون نقابات العمال رقم (331) لسنة 1954 الساري في قطاع غزة لعمال القطاع الحق في تشكيل اتحاد فيما بينها، لكن القانون المذكور اشترط وجود اتحاد واحد فقط، علما بان اتفاقيات منظمة العمل الدولية تعطي الحق للعمال الحق في تشكيل أكثر من نقابة واحدة، والحق في تكوين الاتحادات والاتحادات العامة، ومنحت منظمة العمل الدولية الحق لتلك الاتحادات الانضمام إلى منظمات دولية للعمال (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن (2004).

ينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حق النقابات في تكوين الاتحادات أو الاتحادات الوطنية، وقد أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية على حق هذه الاتحادات في إنشاء المنظمات الدولية أو الانضمام لها(منظمة الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 1966).

ولم يتطرق قانون نقابات العمال (331) لسنة 1954 إلى أية ضمانات لكفالة الحرية النقابية في ظل تعدد النقابات، وذلك من خلال حظره تدخل النقابات في شؤون بعضهم البعض، مع انه من المعلوم أن تلك الضمانة قد نصت عليها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (98) المتعلقة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، فقد نصت هذه الاتفاقية على توفير حماية كافية من أي تصرفات تمثل تدخلا من قبل منظمات الأعمال في شؤون منظمات العمال، وهي ضمانة هامة تكفل الحرية النقابية في ظل التعددية (مكتب العمل الدولي(1949).

4.11.2 انتخاب ممثلي العمال:

إن من حق منظمات العمال انتخاب ممثليها أو رؤسائها بحرية كاملة، وقد يثير هذا الحق بعض المشاكل المتعلقة بشروط الترشيح، والعملية الانتخابية، وتحتية قيادة النقباء أو الرؤساء النقابيين عن مناصبهم.(مكتب العمل الدولي(ب.ت).

وبالنسبة لمنظمات العمال يعتبر حقها في انتخاب ممثليها بكل حرية شرطا لا غنى عنه حتى تتمكن من العمل بحرية تامة، ومن اجل تعزيز الاعتراف بهذا الحق يتعين على الدولة الإحجام عن أي تدخل قد يؤدي إلى إضعاف الحق سواء كانت هذه التدخلات من ناحية تحديد الشروط التي يجب توفرها في القادة النقابيين أو في إجراءات الانتخابات بحد ذاتها، وبالتالي فان وضع لائحة بالغة الدقة والتفاصيل متعلقة بالعملية الانتخابية لمنظمات العمال يعتبر انتهاكا لحق النقابات ومنظمات العمال على اختلاف أنواعها في انتخاب ممثليها بحرية تامة (مكتب العمل الدولي(ب.ت).

أقر مشروع قانون النقابات الفلسطينية هذا الحق، من خلال الانتخابات التي تجري بشكل دوري على أن تكون مدة الدورة النقابية ثلاث سنوات ميلادية (فلسطين، وزارة العمل، 2004)، وقد اشترط مشروع قانون النقابات الفلسطيني في المادة (21) عدد من الشروط التي يجب توفرها في المرشح لعضوية الهيئة الإدارية للنقابة، كشرط العمر الذي لا يجب أن لا يقل عن ثمانية عشرة سنة، وشرط أن يكون العامل قد مضى على انتسابه للنقابة مدة ستة شهور على الأقل ويجب أن

يكون مسددا لاشتراكاته، علما بأن مشروع القانون المذكور استثنى من هذا الشرط انتخاب الهيئة الإدارية لأول مرة، واشترط القانون المذكور في العامل أن لا يكون أميا لا يعرف القراءة والكتابة، هذا بالإضافة إلى شرط أن لا يكون قد حكم على المرشح في جناية أو جنحة مخلة بالشرف (فلسطين، وزارة العمل، 2004).

5.11.2 إدارة منظمات العمال وأنشطتها وبرامجها:

يعتبر إقدام السلطات الحكومية على وضع مسودات دساتير مركزية لمنظمات العمال هو انتهاكا لمبادئ الحريات النقابية، لذلك إن مشروع قانون النقابات الفلسطينية قد انتهك الحريات النقابية من خلال ما نصت عليه المادة (12) والتي اشترطت بعض البنود التي يجب أن يتضمنها ويحتويها النظام الداخلي للنقابة (مكتب العمل الدولي (1996).

إن مبدأ عدم تدخل السلطات العامة من أهم المبادئ التي تقوم عليها الحرية النقابية، ولا تمنع هذه المبادئ وجود رقابة خارجية على التصرفات الداخلية في حال الادعاء أو الشك القوي بان تصرفات منظمات الأعمال مخالفة للقانون أو اللوائح الداخلية للنقابات.

أما فيما يتعلق بالنشاط السياسي لنقابات العمال، فقد أقرت منظمة العمل الدولية بحق النقابات في ممارسة النشاط السياسي حسب دستور النقابات كوسيلة لتقريب أهدافها الاجتماعية والاقتصادية، على أن لا تعرض هذه الأنشطة السياسية استمرارية الحركة النقابية للخطر، وان لا تكون عائق أمام وظائفها الاجتماعية والاقتصادية. (مكتب العمل الدولي (1985).

6.11.2 حل المنظمات ووقف نشاطها:

يحق للقضاء فقط التدخل لحل منظمات العمال أو وقف نشاطها في حال اتهام منظمة عمالية بارتكاب بعض المخالفات، ويجب على القضاء أن يوضح فيما إذا كانت هذه المخالفات تبرر حلها أو وقف نشاطها بموجب القانون، وينبغي كذلك أن يكون القضاء مخولين بالنظر في موضوع الدعوى وفحص الأسباب التي أعلن وقف أو حل المنظمة على أساسها (مكتب العمل الدولي ((ب.ت)).

7.11.2 الحق في المفاوضة الجماعية:

إن المفاوضة الجماعية امتداد مباشر لحق التنظيم وتكوين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، وتعتبر المفاوضة الجماعية من الجوانب الأساسية للحريات النقابية، حيث توفر المفاوضة الجماعية الحرية للتفاوض مع أصحاب العمل ومنظماتهم بخصوص الأجور وظروف وشروط العمل وإجراءات السلامة والصحة المهنية، ومن أجل الحريات النقابية (منظمة العمل العربية (1996).

إن الواقع الفلسطيني وبما يتعلق في المفاوضة الجماعية، فقد تضمن قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 بعض الآليات التي تخص الحق في التفاوض الجماعي تتلخص فيما يلي:

1- نص قانون العمل الفلسطيني على حماية الحق في التفاوض الجماعي، حيث أقر بحرية إجراء المفاوضة الجماعية دون ضغط أو إكراه أو تأثير.

2- تضمن قانون العمل الفلسطيني بعض الأحكام التي تيسر استخدام المفاوضة الجماعية بين نقابات العمال أو ممثليهم ونقابات أصحاب العمل أو ممثليهم، وعقد اتفاقيات جماعية في مجال تنظيم أحكام وشروط الاستخدام. (فلسطين، وزارة العمل، 2000).

3- لقد وضع قانون العمل الفلسطيني آليات لتسوية النزاعات الجماعية من خلال التوفيق والتحكيم.

4- أن قانون العمل الفلسطيني وضع بعض القيود التنظيمية على حق التفاوض الجماعي، حيث يتم إجراء التفاوض الجماعي على مستوى المنشأة الواحدة بين صاحب العمل وممثلي العمال فقط، إذ حرم النقابة أن تتفاوض مع صاحب العمل (المنشأة) في هذه الحالة. أما التفاوض الجماعي على مستوى اقتصادي معين فيتم بين النقابة العمالية ذات العلاقة وممثلي أصحاب العمل في النشاط الاقتصادي ذات العلاقة، وعلى المستوى الوطني تجري المفاوضة الجماعية بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال.

8.11.2 الحق في الإضراب:

الإضراب أحد أهم الآليات التي يستخدمها العمال للدفاع عن مصالحهم وهناك تشريعات تقن الإضراب، وهناك تشريعات دول أخرى تتجاهل هذا الحق فلا تحظره ولا تقننه، وهناك تشريعات دول أخرى تضع عقوبات جنائية على مزاوله الإضراب. وقد جاء النص على هذا الحق في العهد

الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك في الاتفاقية (98) الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي ذهبت إلى أن شروط الإضراب المشروع يجب أن تكون معقولة وألا يكون من شأنها التقليل من الوسائل المتاحة أمام المنظمات النقابية. وذهبت منظمة العمل إلى أنه قد يكون مقبولاً فرض التزام على النقابات بإخطار صاحب العمل قبل الدعوة إلى إضراب، وكذلك مما يتفق مع الالتزامات الواردة في الاتفاقية الإجراءات التي تتضمن فترة (تهديئة) قبل الدعوة إلى إضراب ولكن لا يجب أن تكون هذه الإجراءات ثقيلة لدرجة تجعل حدوث إضراب شرعي أمراً مستحيلاً في الواقع. (مكتب العمل الدولي (1996).

من المقبول حظر الإضراب في بعض الخدمات أو المنشآت الجوهرية ولكن يجب ألا تعامل منشآت الدولة جميعها على أنها منشآت جوهرية. وقد ذهبت لجنة الحرية النقابية بمنظمة العمل إلى أن الأنشطة التي تبدو غير جوهرية وبالتالي لا يجوز مصادرة حق عمالها في الإضراب منها: عمال الموانئ بصفة عامة، إصلاح الطائرات، وجميع خدمات النقل، البنوك، الأنشطة الزراعية، المناجم، صناعات المعادن والبتروك، التعليم، توريد وتوزيع المواد الغذائية.

إن من الأنشطة الجوهرية التي من الممكن منع الإضراب على عمالها يمكن أن تضم القطاع العام، حصراً للمستخدمين الذين يمارسون السلطة باسم الدولة، وقطاع الخدمات العامة تحديداً، أي تلك الخدمات التي يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة أو جزء من أو كل السكان للخطر وسلامتهم الشخصية، كعمال المستشفيات، والخدمات المتعلقة بالإمداد بالمياه، واعتبر أيضاً أن إنسحاب مراقبي خدمات الطيران الجوى يعرض حياة عدد كبير من الركاب والملاحين للخطر الأمر الذي يجعل استبعاد هذه الطائفة من مزاوله حق الإضراب لا يمثل انتهاكاً لمبادئ الحرية النقابية. (مكتب العمل الدولي (1996).

لقد نص المشرع الفلسطيني على إجازة الإضراب في التشريع الفلسطيني، ولأول مرة يدرج ذلك في قانون العمل حيث جاء النص عليه في قانون العمل الجديد، إلا أنه أثقله بقيود جعلت من تحقيقه أمراً مستحيلاً بل إن غالبية الشروط اللازمة تناهض المعايير الدولية السابق الإشارة إليها فقد اشترط المشرع ما يلي: -

1. التنبيه بالإضراب: اشترط قانون العمل الفلسطيني لكي يكون الإضراب قانونياً أن يتم توجيه تنبيه كتابي إلى الطرف الآخر وإلى وزارة العمل الفلسطينية، قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء

موضحا أسباب الإضراب، وقد اشترط أن يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة، (فلسطين، وزارة العمل، 2000)

2. التوقيع على التنبيه: إن قانون العمل الفلسطيني يشترط لقانونية الإضراب أن يوقع التنبيه الكتابي من 51% من العاملين في المنشأة على الأقل، إلا أن هذا الشرط هو عقبة جديّة أمام ممارسة الإضراب، فهو لا يعترف بنفويض العمال للنقابة أو ممثليهم المنتخبين، بل يطلب تفويضا من العمال، ولا يعترف بوجود مصلحة في الإضراب إلا بوجود هذا التفويض الجديد وبالأغلبية، ومن ثم ما هو المبرر لضرورة الحصول على توقيع الأغلبية، ما دام العمال غير الموافقين على الإضراب غير ملزمين به؟ ومن ثم المفروض أن يكون بإمكان العمال أو الموظفين العاملين ممارسة الإضراب بإجراءات سهلة وسريعة، وشروط الحصول على أغلبية عمال المنشأة أو المؤسسة قد يتطلب وقتا طويلا، وقد يكون مهمة صعبة أو مستحيلة كما هو الحال في فلسطين الآن، خاصة إذا كان عدد العمال أو الموظفين في المؤسسة كبير، لذا فإن هذا الشرط في قانون العمل يميل إلى محاباة الحكومة ومنظمات أصحاب العمل، وبالتالي فإن الحكم الذي يتطلب غالبية ساحقة يشكل خطرا في الحد من حق العمال في اللجوء إلى الإضراب (مكتب العمل الدولي (1996).

3. مهلة انتظار قبل بدء بالإضراب: إن قانون العمل الفلسطيني اشترط أن يوجه التنبيه الكتابي الموقع قبل مدة من بدء الإضراب، وتبلغ هذه المدة أسبوعين في القطاع الخاص وأربعة أسابيع في حالة الإضراب في القطاع العام، ومن وجه نظري فإن هذه المدد طويلة وخاصة فيما يتعلق بالقطاع العام، ومن مخاطرها إفراغ الإضراب من محتواه ومن أي قوة، خاصة أن هذه المدد تكون كافية لأصحاب العمل لجلب عمال يسيرون العمل، لذلك نقترح أن يتم تعديل تلك المدد في قانون العمل لتصيح أيام معدودة.

4. عدم ترافق الإضراب مع إجراء النظر في النزاع الجماعي: أن قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 قد اشترط لكي يكون الإضراب قانونيا، يجب أن لا يتم أثناء النظر في النزاع الجماعي، وان يتوقف الإضراب إذا عرض على جهة الاختصاص، والمقصود هنا طرق تسوية النزاعات العمالية الجماعية التي نص عليها قانون العمل الفلسطيني، بما فيها التوجه إلى القضاء واللجوء إليه.

12.2 أوضاع وظروف العامل الفلسطيني في ضوء معايير منظمة العمل الدولية

من الدواعي الأساسية لإنشاء منظمة العمل الدولية، هو معالجة الارتفاع الهائل في الاستغلال وظروف العمل الخطرة التي كان يتعرض لها العمال، فقد تضمنت مقدمة دستور منظمة العمل الدولية: "إن ظروف العمل الحالية ظالمة وصعبة وتتضمن كثير من الحرمان لعدد كبير من الناس".

إن من الأهداف الرئيسية لمنظمة العمل الدولية حماية حقوق العمال الأساسية، وتعزيز التعاون بين أصحاب العمل والعمال من أجل تحسن شروط وظروف العمل، ومن بين أولويات منظمة العمل الدولية هو الحماية، حيث ما زال تحسين ظروف العمل وشروطه من ضمن الأولويات الأولى لمنظمة العمل الدولية، بما فيها حماية الفئات المستهدفة مثل النساء والأطفال والعمال المهاجرين، ولذلك فإن منظمة العمل الدولية عملت على تشريع الكثير من الاتفاقيات والتوصيات لتكون مرشداً للدول من أجل أن تضمنها في قوانين العمل الوطنية، ولتكون ملزمة للدول لاحترام حقوق العمال الأساسية وتوفير ظروف عمل جيدة، (مكتب العمل الدولي(2001).

تمثل اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية مصدراً أساسياً لحماية الأشخاص العاملين في كل أرجاء العالم، ومع ذلك فإن معظم معايير منظمة العمل الدولية، باستثناء اتفاقيات معدودة، ليست معروفة تماماً ويمثل التصديق كذلك مشكلة متنامية بسبب كثرة المعاهدات. فمن بين (23) اتفاقية معتمدة وبروتوكولين معتمدين خلال (15) سنة، ما بين عامي 1983 و 1998، حصل ثلاثة فقط من هذه الصكوك على 20 تصديقاً على الأقل، هذه فضلاً عن ضعف تنفيذ العديد من الاتفاقيات، حتى بعد التصديق عليها. (مكتب العمل الدولي(2003-ح)

1.12.2 ظروف عمل الفلسطينيين العاملين في إسرائيل:

منذ السنوات الأولى للاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة حاولت إسرائيل التملص من تطبيق الاتفاقيات الدولية على العمال الفلسطينيين.

فقد كانت السياسة الإسرائيلية تهدف إلى تضييق فرص العمل بعكس وخلاف ما نصت عليه اتفاقيات جنيف الرابعة بحماية السكان المدنيين وقت الحرب، الأمر الذي شكل انعطافاً في تاريخ الحركة العمالية الفلسطينية، وبداية المشوار الطويل نحو المعاناة، حيث يتعرض العمال الفلسطينيون داخل

المشاريع الإسرائيلية لاضطهاد مزدوج، ديني وقومي في آن واحد، إلى جانب الممارسات الإسرائيلية من قبل السلطات الحكومية، ومن قبل أصحاب العمل الذين يتحايلون على حقوقهم والتي تصاعدت مع بداية انتفاضة 1987.(أبو الشكر، 1994).

لقد ارتفع عدد العمال في المشاريع الإسرائيلية بشكل متسارع، إذ بلغ عددهم من 5000 عامل عام 1968 إلى حوالي 109 آلاف في العام 1987 (مكتب العمل الدولي(1990).

وكذلك فقد ارتفع عدد العمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل إلى 130 ألف عام 2000 (مركز حقوق المواطن) (2003) وهذا يدل على أن نسبة 40% من القوى العاملة الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة تعتمد بصورة رئيسية في معيشتها على أجور العمل في إسرائيل، مما يجعلها تقع فريسة وتحت رحمة الاقتصاد الإسرائيلي،

إن المتتبع لظروف العمل التي يعمل بها العامل الفلسطيني داخل إسرائيل، يستطيع وبكل سهولة التحقق من الظروف القاسية التي يعمل في ظلها هؤلاء العمال، كما يستطيع أن يتأكد أن قساوتها لم تخف مع مرور الزمن، بل تزداد قساوة ووحشية.(فلسطين، وزارة العمل، 1998-أ).

مارست إسرائيل الكثير من الانتهاكات الاجتماعية والاقتصادية للعمال الفلسطينيين العاملين في المشاريع الإسرائيلية ومن ابرز هذه الانتهاكات، الحق في العمل والحماية من البطالة، وأجور وشروط عمل، وساعات وأوقات العمل، حرية الحركة والتنقل، والتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وطريقة دفع الأجور، وقيمة الأجور، وإفقار للعمال، التمييز في الأجور، فصل تعسفي من العمل، عقود عمل غير مكتوبة، الصحة والسلامة المهنية، التأمين الصحي والضمانات الاجتماعية، تعويضات إصابة العمل ونهاية الخدمة(مكتب العمل الدولي(2005).

2.12.2 ظروف العمل في المشاريع الفلسطينية:

إن السبب في تدهور الحالة المعنوية للعمال العاملين في الأراضي الفلسطينية ليس وليد الصدفة، وإنما جاءت نتيجة لحالة تراكمية من الفوضى التي صاحبت الاحتلال، وذلك لغياب المحاسبة والمراقبة والمتابعة والتفتيش العمالي، خصوصا إن قانون العمل الذي كان سائدا في الضفة الغربية، وقانون العمل الذي كان سائدا في غزة لم يكن يخضعان لأي رقابة وطنية، وبعد إقرار أول قانون فلسطيني موحد في الضفة الغربية وقطاع غزة في العام 2000، إلا

أن القانون بقي بدون أي رقابة وطنية بسبب احتلال الأراضي الفلسطينية مرة أخرى في العام 2002 (مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين (1999).

إلا أنه يمكن القول أن إصدار المشرع الفلسطيني لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000 يعتبر خطوة مهمة في حماية حقوق العمال العاملين في القطاع الخاص، لكن تلك الحماية تظل ناقصة إذا لم يتبع ذلك تطبيق لقانون التأمينات الاجتماعية رقم (3) لسنة 2004 (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن (2002-ب).

13.2 الفقر

إن دستور منظمة العمل الدولية نص في ديباجته على: "إن تحقيق السلام الشامل الدائم لا يقوم إلا على أساس العدالة الاجتماعية" (مكتب العمل الدولي (2003-ب).

تظهر مشكلة الفقر في الدول الصناعية والدول النامية على حد سواء، وإن كانت مظاهره تختلف من حيث شدتها ونوعيتها. كما أصبح من الواضح أن هناك علاقة قوية بين التنمية وتوزيع ثمارها على الناس، وإن الفقر البشري ما هو إلا نقيض للتنمية بمفهومها الشامل (جامعة بيرزيت (1999).

أن تعريف الفقر من وجهة نظر التنمية الإنسانية هو الحرمان من المقدرات البشرية، فالفقر هو عدم قدرة الناس وعجزهم عن امتلاك أو الحصول على القدرات البشرية اللازمة لتحقيق الرفاهية للإنسان في أي كيان اجتماعي، سواء كان فرداً أو أسرة أو مجتمعاً محلياً (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2002).

إن منظمة العمل الدولية عملت على تشكيل لجنة متخصصة من أجل الحد من الفقر داخل منظمة العمل الدولية تحت اسم لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، مهمتها تقديم أوراق استراتيجية للحد من الفقر، حيث يعرض لهذه اللجنة تقارير منتظمة بشأن تطوير عملية إعداد أوراق استراتيجية للحد من الفقر (مكتب العمل الدولي (2002)، حيث ينبغي للاستراتيجيات العالمية والوطنية للحد من الفقر أن توفر إطاراً لاستراتيجيات محلية تفضي إلى الإفلات من دورات الدخول المنخفضة الناتجة عن العمل والاستبعاد الاجتماعي، (مكتب العمل الدولي (2003-ط).

ومن السياسات العامة التي طورتها منظمة العمل الدولية للاستجابة لاحتياجات وأمانى الناس الذين يعيشون في حالة الفقر، وهي عنصر أساسي في توسيع العمل اللائق، وتعميقه على تحقيق الحد من الفقر بشكل مستدام، وبناءً على ذلك قامت منظمة العمل الدولية بتطوير أدوات السياسة العامة للمساعدة على القضاء على الفقر في المجالات المختلفة، كتنمية المهارات تأميناً لسبل عيش مستدامة، والاستثمار في الوظائف والمجتمع المحلي، المشاريع الصغيرة وبالغة الصغر، التمويل البالغ الصغر، والتعاونيات، والضمان الاجتماعي، والمخاطر في العمل، والقضاء على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز.

1.13.2 الفقر في فلسطين:

لقد تجاوز الفقر حالة كونه ظاهرة ترتبط بفئات وشرائح معينة ومحدودة، وأصبح واقع حال وسيف مسلط على رؤوس الأغلبية الساحقة من المجتمع الفلسطيني، إذ يشير تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية حول عمال الأراضي العربية المحتلة في الفقرة (92)، انه في الوقت الذي يسعى به المجتمع الدولي إلى تخفيض معدل انتشار الفقر بمقدار النصف بحلول العام (2015)، فان الفقر في الأراضي الفلسطينية يتضاعف بمعدل ثلاث مرات من حيث النسبة المئوية في غضون خمس سنوات (مكتب العمل الدولي (2004- ب)).

يرتكز وجود الفقر في فلسطين على عدة أسباب لها علاقة بمستوى التطور الاجتماعي والاقتصادي من جانب، وحجم الموارد المتاحة والمستغلة، والبيئة السياسية بعواملها المؤثرة داخلية أو خارجية مع الترابط بينها. ففي الفقرة (93) من تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية تبين بوضوح في أن السبب الرئيسي في أزمة الفقر في فلسطين هي أزمة البطالة الناتجة عن الاحتلال والقيود التي تكبل النشاط الاقتصادي الفلسطيني وحرية الحركة (مكتب العمل الدولي (2004- ب))، إذ إن وجود الاحتلال هو عنصر رئيسي في نمو وانتشار الفقر، وذلك نتيجة لسياسة الاحتلال الإسرائيلي التي تهدف في الأساس إلى إفقار الشعب الفلسطيني وذلك من خلال:-

- منع الشعب الفلسطيني من استثمار موارده المحدودة بشكل حر وكفؤ وبالمقابل القيام بسرقة الموارد من المياه والأرض واستغلالها لصالح الاقتصاد الإسرائيلي وملحقاته الاحتلالية.
- تشويه التطور البشري والاقتصادي والحد من إمكانيات تطوره وخلق كافة الظروف للإبقاء على تشيته.
- فرض العلاقة غير المتساوية وغير المتوازنة وعلاقة التبعية والإلحاق بالاقتصاد الإسرائيلي مع استخدام القوة العسكرية والإدارية في فرض وتثبيت هذه العلاقة المجحفة وحماية الاستغلال

وتقييد المنافسة الحرة والتحكم في حرية تنقل الموارد لصالح الاقتصاد الإسرائيلي..وتهميش أي خيارات خارجية يمكن أن تعطي مرونة للاقتصاد الفلسطيني.

- التدمير والتخريب المبرمج وبعيد المدى لإمكانيات وفرص النشاط الاقتصادي ووسائله .
- استنزاف موارد مادية وإنسانية فلسطينية في نطاق الصراع مع الاحتلال واجراءاته
- الترابط الوثيق بين العوامل السياسية والصراع الوطني مع احتياجات المجتمع وتطوره حيث يؤثر الصراع على كافة النواحي وتستخدم فيه كل الوسائل العسكرية والاقتصادية والمعيشية ضمن منظومة واحدة من أدوات الصراع.

- لقد شكل ضعف ومحدودية الاقتصاد الفلسطيني أصلاً، وعدم استقلاليته، وتبعيته للاقتصاد "الإسرائيلي"، وقيود الاتفاقيات المعقودة والمفروضة بين السلطة الوطنية الفلسطينية وإسرائيل حول المرحلة الانتقالية عاملاً أساسياً للخلفية التي تتحكم بقدرات السلطة الوطنية على وضع إستراتيجية تنمية تعالج مشكلات البطالة وتدني مستويات معيشة فئات غير قليلة من الفلسطينيين، والتي تعيش حالة الفقر، سواء الناتج عن فقر الدخل أو فقر الوصول إلى الخدمات والمصادر.

-عدم وجود استراتيجية وطنية موحدة لمكافحة الفقر تحقق التكامل بين كافة الإمكانيات المتوفرة والأدوات والأدوار الفاعلة في هذا النطاق، وبحيث تحتل مكانة دائمة وواضحة في توجهات التخطيط الوطني.

ولذلك فان عملية مكافحة الفقر في فلسطين هي عملية مركبة وصعبة لها عدة أبعاد سياسية، واقتصادية اجتماعية أخلاقية، لا يمكن تحقيقها إلا من خلال منهجيات متعددة الأبعاد ومستقرة وذات آثار تراكمية والتي تربط البرامج والمشاريع التي تستهدف الفقراء بسياسات واستراتيجيات تعمل على تلبية الاحتياجات الأساسية للجميع كما تعمل على تطوير قدراتهم الإنتاجية وتقويتهم من اجل أن يشاركوا في صنع القرارات والسياسات التي تؤثر في حياتهم، تلك الجهود يجب أن تعمل على ضمان وصول الجميع إلى مصادر الإنتاج، الفرص، الخدمات العامة، الحماية الاجتماعية، وتخفيف عملية الانكشاف والتأثير.

وإزاء هذا الوضع الصعب، فقد طلبت السلطة الفلسطينية ومنظمة العمل العربية من منظمة العمل الدولية أن تنشئ شبكة أمان اجتماعي لمواجهة المشاكل الاجتماعية في الأجل القصير والطويل(مكتب العمل الدولي(2002-ب)، إذ اعتمدت منظمة العمل العربية قرارا يدعو منظمة العمل الدولية إلى الإسهام بطريقة فعالة في إنشاء "صندوق للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال"(مكتب العمل الدولي(2003-ه).

14.2 عمالة الأطفال

إن عمالة الأطفال تعتبر من أشد عواقب الفقر المستمر تدميرا، ولذلك فإن منظمة العمل الدولية ملتزمة بالمساعدة على تخفيض عمالة الأطفال من خلال جهودها المستمرة لتخفيض أعداد الفقراء، في البلدان الأعضاء فيها، وذلك من خلال مبادرات تستهدف على وجه التحديد مكافحة أشد أشكال عمالة الأطفال ضررا واستغلالا، إذ تقدر منظمة العمل الدولية عدد الأطفال العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين الخامسة والرابعة عشرة بحوالي (250) مليوناً في البلدان النامية، وذلك نتيجة الفقر المدقع والأوضاع الاقتصادية السيئة والنزاعات المدنية والحروب، إضافة إلى التوجهات الاجتماعية، (فلسطين، وزارة العمل، 1998-ب)، منهم (120) مليوناً على الأقل منفرغون للعمل، ومن هؤلاء، توجد نسبة 61 % في آسيا، ونسبة 32 % في أفريقيا، ونسبة 7 % في أمريكا اللاتينية. (مكتب العمل الدولي(2006).

يقدر عدد الأطفال الذين يعملون في البلدان المتقدمة قليل نسبياً، وقد أشارت تقديرات سابقة لمنظمة العمل الدولية إلى أن عدد الأطفال العاملين بلغ حوالي (80) مليون طفلاً في كافة أرجاء العالم، منهم (73) مليوناً تتراوح أعمارهم بين العاشرة والرابعة عشرة. ويعتقد أن تلك التقديرات السابقة مالت إلى الجانب المنخفض، حيث أنها توحى على سبيل المثال بأن معدل اشتراك الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين العاشرة والرابعة عشرة في قوة العمل بلغ 14 % فقط، مع أنه تقابلها أرقام أعلى كثيراً خاصة بالنسبة المئوية للأطفال غير المنتظمين في المدارس. (مكتب العمل الدولي(2006).

إن المجتمع الفلسطيني كغيره من المجتمعات التي عانت من ظاهرة تشغيل الأطفال، بالرغم مما تحمله هذه الظاهرة في طياتها من تدمير لقدرات وإمكانات جسدية وذهنية لهؤلاء الأطفال، ومع تدهور الأوضاع الاقتصادية في فلسطين، وانتهاج الاحتلال لسياسة العقاب الجماعي المتمثلة في سياسة الاغلاقات المتكررة ومنع التجول والحد من حرية الحركة داخل الأراضي الفلسطينية وإلى خارجها، فإن ظاهرة عمالة الأطفال تتسع تحت وطأة الظروف الاقتصادية الصعبة، بل تكاد تكون نوع من العمل الجبري الذي يمارس ضد أطفال فلسطين في ظروف أقل ما يمكن أن توصف هو أنها قاسية وخطيرة، وانتهاك لحقوق الطفل الأساسية، وانتهاك لحقوق الإنسان الأساسية، كالعمل في مصانع تستخدم مواد كيميائية دون أن تتوفر أي شروط دنيا من شروط السلامة المهنية، أو العمل

في البناء، أو التشرّد والتسول تحت غطاء بيع بضائع تافهة، أو نتيجة لتوجهات اجتماعية متسامحة أو غير مكترثة(الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن(2002-ب).

إن عمالة الأطفال تظهر بشكل بارز في الشوارع الرئيسية للمدن الفلسطينية، وفي القرى والمخيمات التي يقطنها اللاجئون الفلسطينيون، وفي المزارع وورشات العمل والكرجات، وفي المحلات التجارية، والبساتين، وهناك أشكال غير مرئية لعمالة الأطفال الفلسطينيين الذين يعملون في المنازل، وبشكل خاص الإناث.(مكتب العمل الدولي(2005-أ).

ونتيجة لاتساع مفهوم تشغيل الأطفال في العقود الأخيرة في أدبيات الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، فإن هناك تفريق بين عمل الأطفال وتشغيل الأطفال، إذ يعرف تشغيل الأطفال حسب وجهة نظر الأمم المتحدة على أنه العمل الاستغلالي والخطر الذي يضاعف صحة ونمو الأطفال الجسدي والنفسي والاجتماعي، ويحرمهم من التعليم والحصول على الخدمات الأساسية، أي أن استخدام مصطلح تشغيل الأطفال يشير إلى خطر متوقع الحدوث، وبالتالي يجب النظر إلى ظاهرة تشغيل الأطفال على أنها مشكلة اجتماعية.(فلسطين، وزارة العمل، 1998-ب).

أن عمل الأطفال الفلسطينيين ليلا يعد انتهاكا لقانون العمل الفلسطيني، حيث جاء في المادة (95) الفقرة (2) لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الليلية(فلسطين، وزارة العمل، 2000)، وانتهاكا لاتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم (79) و(90) المتعلقتان بتقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية، التي يجب على الحكومات الوطنية أن تحظر العمل الليلي للأطفال، حيث لا يجوز تشغيل الأطفال دون الرابعة عشرة، والأطفال فوق الرابعة عشرة الذين هم في سن التعليم الإلزامي أثناء الليل، وأجازت المادة الرابعة في الفقرة الثانية للحكومة الوطنية أن توقف حظر العمل الليلي بالنسبة للأحداث والأطفال في سن السادسة عشرة، وأكثر في حالة الطوارئ الخطيرة التي تطلبها المصلحة الوطنية، كما أجازت المادة الخامسة من نفس الاتفاقية للقوانين الوطنية أن تمنح رخص فردية لتمكين بعض الأطفال أو الأحداث دون سن الثامنة عشرة من الظهور ليلا كمؤدين في عروض الترفيه العام أو المشاركة ليلا كمؤدين في الأفلام السينمائية، شريطة أن لا تكون المشاركة في الترفيه، أو في الفيلم خطرة على حياة الطفل أو الحدث أو صحته أو أخلاقه بسبب طبيعة الترفيه أو الظروف التي يؤدي بها انسجاما مع الاتفاقية رقم (182) أسوأ أشكال عمل الأطفال(مكتب العمل الدولي(1946). أما الاتفاقية رقم (90) في المادة الرابعة أجازت فترة عمل الليل للأطفال في البلدان التي يتطلب مناخها العمل ليلا، إذا كان مناخها يجعل العمل نهارا بالغ الإرهاق، شريطة أن يتم منح راحة تعويضية أثناء النهار(مكتب العمل الدولي(1948).

إن ظاهرة تشغيل الإحداث في الأراضي الفلسطينية موجودة وليست حديثة، حيث يعد العمل المنزلي وتربية الأطفال سواء الرضع أو الأكبر سناً، والعمل في مزارع العائلة، هي شكل من أشكال عمالة الأطفال داخل المنزل الذي يعتبر عمل غير مرئي، وكذلك إن عمالة الأطفال يمكن ملاحظتها في ورش العمل التي تمتلكها العائلة مثل المناجر والكرجات ومشاعل الخياطة، هذه بالإضافة إلى المتاجر التي تمتلكها العائلة، حيث لا يصنف هذا العمل ضمن أسوأ أشكال عمالة الأطفال أو على أنه تشغيل للأطفال، بل هي نوع من عمالة الأطفال الحميدة التي تساهم في حصول الطفل على مهارات جديدة من أجل أن يتعلم مهنة جديدة تمكنه في المستقبل من كسب أموال جديدة (فلسطين وزارة العمل، 1998 - ب).

وقد بلغ عدد الأطفال العاملين في الأراضي الفلسطينية (40139) طفلاً في العام 2004 حسب جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، أي ما نسبته 3.1% من إجمالي عدد الأطفال بين سن (5-17) عاماً. ، منهم (30900) طفل في الضفة الغربية و (9400) طفل في قطاع غزة. (فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004-أ)

15.2 عمالة المرأة

سعت منظمة العمل الدولية ومنذ إنشائها في العام 1919 إلى إيجاد عدد من الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالمرأة العاملة وذلك من أجل حماية حق المرأة العاملة والحفاظ على صحتها، وتعالج علاقات العمل، وتبيان الحقوق التي يجب أن تتمتع بها العاملات وما يقابل ذلك من واجبات مترتبة على أصحاب العمل، من أجل وضع أرضية قانونية عامة ومشاركة لجميع الدول، لتستهدي بها لدى وضع تشريعاتها الوطنية الخاصة بعلاقات العمل. (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن (2002-ب)، لهذا جاءت الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919 المتعلقة بعمل المرأة الليلي، ومن ثم الاتفاقية رقم (111) التي تحرم التمييز على أساس الجنس، ومن ثم الاتفاقية رقم (100) بشأن المساواة في الأجور بين العمال والعاملات، والاتفاقية رقم (89) المتعلقة بعمل المرأة ليلاً وهي اتفاقية مراجعة للاتفاقية رقم (4)، والاتفاقية رقم (103) المتعلقة بحماية الأمومة، والاتفاقية رقم (122) المتعلقة بسياسة العمالة، والاتفاقية رقم (142) المتعلقة بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، والاتفاقية رقم (156) المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال بين الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلي. (International Labour Office, 1993)

عانت المرأة العاملة الفلسطينية في المشاريع الإسرائيلية من ظروف عمل سيئة بعيدة عن الإنسانية، فهي تعمل لساعات عمل طويلة تتجاوز ثماني ساعات يوميا، وتتقاضى أجور متدنية لا تتجاوز (30) شيكلا يوميا، ولا يوجد فترات راحة كافية، ولا تدفع الأجور بانتظام، وأحيانا لا يتم الدفع ويتم استدعاء الشرطة الإسرائيلية بحجة عدم حصولهن على تصاريح عمل، وكذلك عدم وجود حماية اجتماعية، عدم حصولهن على الاجازات الرسمية والمرضية وأجازات الأمومة والحمل، وعدم حمايتهن من الفصل التعسفي من قبل أرباب العمل الإسرائيليين، مع العلم أن نسبة النساء العاملات في المشاريع الإسرائيلية بلغت 4.1% من العمال الفلسطينيين العاملين في المشاريع الإسرائيلية(الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (1999).

لم تكن المرأة العاملة الفلسطينية التي تعمل في الضفة الغربية وقطاع غزة بعيدة عن ظروف العمل السيئة والاستغلال ما قبل إصدار قانون العمل الفلسطيني في عام 2000، حيث عانت من معاملة غير إنسانية، سواء من حيث الأجور وساعات العمل الطويلة، والحقوق العمالية، والحرمان من الاجازات والحماية الاجتماعية(الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (1999).

لقد جاء قانون العمل الفلسطيني- رقم (7) لسنة 2000- محسنا لظروف وشروط عمل المرأة من حيث عدم التمييز في الأجر أو في شروط العمل على أساس الجنس، ومنع تشغيل المرأة العاملة ساعات عمل إضافية في فترة الحمل وخاصة في الأشهر الستة الأولى للولادة، حيث تم زيادة إجازة الوضع، على ان تكون إجازة الوضع مدفوعة الأجر، وقد أعطى المرأة الحق في الحصول على فترة روضة مدتها ساعة يوميا خلال السنة الأولى للوضع، وحرمت فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع، وعلى الرغم من تلك الحقوق التي منحت للمرأة العاملة من قبل قانون العمل الفلسطيني، إلا أن قانون العمل الفلسطيني لم ينسجم مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية من حيث مدة إجازة الوضع، حيث اقتصر في قانون العمل الفلسطيني على(10) أسابيع، بينما اتفاقيات منظمة العمل الدولية منحت إجازة وضع مدتها (12) أسبوع مدفوعة الأجر بشكل كامل، كذلك لم ينص قانون العمل الفلسطيني على منحة الأمومة أو الإجازة المرضية بسبب الحمل، ولم يشر قانون العمل الفلسطيني إلى منع فصل المرأة العاملة أثناء الإجازة المرضية بسبب الحمل أو الولادة أو أثناء الإجازة، علما بان اتفاقيات منظمة العمل الدولية تشمل الحماية من الفصل خلال الحمل، وأثناء الإجازة المرضية بسبب الحمل، وأثناء الإجازة المرضية بسبب الولادة.(الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين(2000).

16.2 البطالة

إن البطالة من المشاكل المستعصية التي يواجهها العالم بأسره، حيث ظهرت هذه المشكلة بعد الحرب العالمية الأولى، والتي خلقت فوضى اقتصادية وسياسية على مستوى العالم، ونتيجة لهذه الفوضى انبثقت منظمة العمل الدولية (مكتب العمل الدولي (2003-ب))، حيث جاء انعقاد المؤتمر الأول لمنظمة العمل الدولية عام 1919 من أجل اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمكافحة البطالة ومعالجة آثارها، ومن ثم اعتماد هذه المقترحات كاتفاقية دولية، تم تبني الاتفاقية رقم (2) اتفاقية البطالة، والتي أصبحت نافذة في العام 1921 (مكتب العمل الدولي (1919)).

ما زالت البطالة العالمية مرتفعة جداً، فقد بلغ عدد العاطلين عن العمل (180) مليون عامل عام 2002، و (185.9) مليون عام 2003 أي ما نسبته 6.2% من كامل القوى العاملة، حيث بلغ عدد العاطلين عن العمل بين الرجال حوالي (108.1) مليون، وبلغ عدد العاطلين عن العمل بين النساء حوالي (77.8) مليون (مكتب العمل الدولي (2004-أ)). وان أكثر الفئات المتضررة من البطالة هي العاملين من الشباب من الفئة العمرية 15-24 سنة والذين واجهوا البطالة بنسبة تصل إلى 14.4%. (مكتب العمل الدولي (2005-ب)).

أما البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فهي من أعلى النسب عالمياً حيث تصل نسبة البطالة حوالي 12.2%، والتي كانت نتيجة إعادة هيكلة الاستخدام في القطاع العام، ونتيجة نسبة نمو المرتفعة في القوى العاملة، وكذلك استبدال دول الخليج العربي العمالة الوافدة بالعمالة المحلية، وقد ارتفعت نسبة البطالة إلى 18% في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بعد حرب الخليج الثانية (مكتب العمل الدولي (2005-ب)).

تعرف منظمة العمل الدولية العاطلين عن العمل هم الأفراد الذين لا يعملون أكثر من ساعة خلال فترة إسناد جمع البيانات، وفي نفس الوقت لديهم الاستعدادية للعمل، ويبحثون عن العمل بشكل نشط. (مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين (2000)).

وحسب تعريف منظمة العمل الدولية للبطالة فقد بلغ عدد العمال العاطلين عن العمل في العام 2006 (194) ألف عامل، أي ما نسبته 23.5% من القوى العاملة الفلسطينية، التي تبلغ (827) ألف عامل (فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006).

17.2 الدراسات السابقة

من خلال الدراسات العديدة التي اطلع عليها الباحث، فإنه لم يعثر على أي دراسة علمية تتعلق بموضوع هذه الدراسة بشكل مباشر، ولكن هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الطبقة العاملة الفلسطينية والحركة العمالية الفلسطينية بالبحث والدراسة، حيث أن معظم تلك الدراسات تناولت الظروف التي تعيشها الطبقة العاملة الفلسطينية، سواء من ناحية استغلالها من قبل أصحاب العمل الإسرائيليين، أو من جوانب ظروف العمل الشاق وساعات العمل الطويلة، مروراً بالتصنيفات الأمنية، وكذلك من ناحية طيلة فترة الاغلاقات التي تعرضت لها الأراضي الفلسطينية المحتلة. هذا من جانب ومن جانب آخر فقد تناولت بعض تلك الدراسات حالة الفقر والبطالة التي تسيطر على العمال الفلسطينيين.

وعليه فإن هذه الدراسات التي طالعها الباحث سيتم ترتيبها واستعراضها في السطور الآتية بشكل تسلسلي من الأحدث إلى الأقدم وهذه الدراسات هي:

تقرير / مؤتمر العمل الدولي، (2005): وضع عمال الأراضي العربية المحتلة.

لقد تناول هذا التقرير الظروف والأوضاع التي يعمل ويعيش فيها العمال الفلسطينيون من كافة الجوانب والفئات العمالية الأخرى، سواء كانت هذه الظروف داخل أماكن العمل في الضفة الغربية وغزة، أو في منشآت العمل الإسرائيلية، وكذلك طبيعة هذه الفئات العمالة من الشباب والنساء والأطفال، وقد خلص هذا التقرير إلى أن هناك تمييزاً واضحاً بين العمالة العربية الفلسطينية واليهودية، كما خلص هذا التقرير إلى أن هناك نسبة عمالة مرتفعة من الأطفال الفلسطينيين، وكذلك ارتفاع نسبة البطالة وانعدام فرص العمل بسبب القيود والحصار المفروض من الاسرائيليين، وقد خلص هذا التقرير إلى إزالة هذه القيود شرط ضروري لتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وكذلك من أجل تحرير الطاقة الإنتاجية الكاملة في الأراضي الفلسطينية، وكذلك أوصى هذا التقرير بضرورة وضع الخطط والبرامج المناسبة للتخفيف من البطالة والحد من عمالة الأطفال غير القانونية.

الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن (2004): الحق في التنظيم النقابي.

تناولت هذه الدراسة موضوع الحق في التنظيم النقابي من كافة الجوانب، كالمفهوم النقابي، وتشكيل النقابات المختلفة وألوانها والحريات المتاحة لذلك، وآليات العمل النقابي السليم وذلك من خلال المفاهيم النظرية ومقارنتها مع معايير ومبادئ منظمة العمل الدولية المتعلقة بحرية التنظيم النقابي، ومن منطلق هذه المفاهيم النظرية وقياس الواقع النقابي الفلسطيني عليها، فقد خلصت هذه الدراسة إلى أن هناك عدم استقلالية نقابية، وإن الحقوق الديمقراطية غائبة، رغم أن التشريع الفلسطيني قد نص على الكثير من القضايا المتعلقة بضمان الحرية النقابية وآليات العمل المنظمة لها، ولكن هناك الكثير من الغموض وعدم الوضوح في التشريع الفلسطيني لذلك، حيث جاء التشريع الفلسطيني غير منسجم مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (87)، ورقم (98)، هاتان الاتفاقيتان اللتان قامت هذه الدراسة بتحليل مضمونيهما.

الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن (2002): حول قانون العمل الفلسطيني الجديد.

تتناول هذه الدراسة موضوع قانون العمل الفلسطيني، الذي صادق عليه رئيس دولة فلسطين في 2000/4/30، وذلك من كافة الجوانب التشريعية والقانونية التي تتعلق بكافة القضايا العمالية، وخاصة حقوق المرأة العاملة، كذلك ضوابط وأحكام تشغيل الأطفال ضمن المعايير الفلسطينية طبقاً لقانون العمل الفلسطيني، ومطابقة ذلك مع معايير ومبادئ منظمة العمل الدولية المتعلقة بعمالة الأطفال المعتمدة لدى منظمة العمل الدولية، وكذلك تتعرض هذه الدراسة للإجراءات العملية الواجب تنفيذها والالتزام بها لتنفيذ لوائح وأحكام هذا القانون لما فيه مصلحة جميع العاملين ومن كافة الشرائح وقد خلصت هذه الدراسة إلى:-

- 1- ضرورة تبني العديد من الأحكام التي ضمنها اتفاقيات العمل الدولية والتي لم يتطرق لها قانون العمل الفلسطيني في التشريعات ذات العلاقة.
- 2- ضرورة أن تتحمل الدولة جزءاً من الأعباء المالية الناتجة عن إقرار المزيد من المنافع والمستحقات المالية للمرأة العاملة وعدم تركها لمقاة على كاهل أصحاب العمل فقط.
- 3- ضرورة العمل على الإسراع في سن قانون التأمينات الاجتماعية بحيث يغطي وبشكل تدريجي معظم المخاطر التي يتعرض لها العمال، وذلك من أجل خلق حالة من الحماية الاجتماعية للعمال في فلسطين.

- 4- ضرورة العمل على إنشاء مؤسسة للتأمين الوطني تحمل مشكلة العبء المالي الذي ألقاه قانون العمل الفلسطيني على كاهل أصحاب العمل، وشركات التأمين.
- 5- العمل على إنشاء صندوق لدعم وتأمين مصابي حوادث العمل.
- 6- العمل على وضع اللوائح التنفيذية لقانون العمل الفلسطيني خاصة المتعلقة بالأعمال الليلية المسموح بها للمرأة الفلسطينية، الأعمال الخطرة والشاقة على المرأة.
- 7- ضرورة تبني العديد من الأحكام التي ضمنها اتفاقيات العمل الدولية والتي لم يتطرق لها قانون العمل الفلسطيني في التشريعات المكملة أو ذات العلاقة.
- ضرورة تضافر الجهود الرسمية وغير الرسمية لضمان تطبيق أحكام قانون العمل الفلسطيني المتعلقة بعمالة الأطفال بكافة الأشكال المختلفة.

(قطامش، 2000): حرية التنظيم النقابي.

تتناول هذه الدراسة موضوع الحرية النقابية كمفهوم وممارسة داخل فلسطين، وذلك بمنهج تاريخي تسلسلي تناول فيه بدايات العمل النقابي للعمال الفلسطينيين في مطلع العقد العشرين من القرن الماضي مروراً بكافة المراحل الفلسطينية، واثراً ذلك على العمل النقابي سواء ما قبل احتلال فلسطين في العام 1948، ثم خضوع الضفة الغربية للنظام الأردني، وقطاع غزة للنظام المصري، ومن ثم بعد ذلك خضوع كافة الأراضي الفلسطينية للاحتلال الإسرائيلي منذ عام 1967 وحتى عام 1993 بداية نشوء الكيان الفلسطيني، وإعلان قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، وقد تناولت هذه الدراسة كافة أشكال العمل النقابي وعلاقة ذلك بكل ما يحيط بهذا العمل النقابي من ظروف وقطاعات رسمية وأهلية وإقليمية ودولية، خاصة العلاقة بمنظمة العمل الدولية، حيث خلصت هذه الدراسة إلى ما يلي:-

- 1- هناك بون شاسع بين المبادئ والقيم التي تتبناها منظمة العمل الدولية فكراً وبين ممارستها لذلك على أرض الواقع في فلسطين.
- 2- إن العمل النقابي الفلسطيني ما يزال يحاصر بالعديد من العقبات والعراقيل التي تحول دون نموه وتطوره، وذلك نظراً لعدم وجود سيادة حقيقية شاملة على الأرض الفلسطينية، والافتقار إلى تشريعات بمجال التنظيم النقابي، الأمر الذي يعتبر انتهاكاً للاتفاقية رقم (87) والاتفاقية رقم (98) المتعلقة بحرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.

السلطة الفلسطينية(1998): المؤتمر الدولي للتشغيل في فلسطين - أوراق العمل الكاملة.

ناقش هذا المؤتمر ضمن أوراق العمل التي عرضت فيه الكثير من القضايا العمالية التي تتعلق بالواقع العمالي والنقابي في فلسطين، وما يحيط به من قيود وعراقيل وظروف عمل مختلفة، إذ تم في هذا المؤتمر استعراض الواقع والمستقبل المفترض بالقوى العاملة الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة وداخل إسرائيل، كما عرض في هذا المؤتمر آفاق وآثار إيجاد فرص عمل خارجية للعمالة الفلسطينية ولا سيما في مجلس التعاون الخليجي، بالإضافة إلى مناقشة برنامج إيجاد فرص عمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، وكذلك الوقوف على العراقيل والعقبات التي تقف أمام دمج النساء الفلسطينيات العاملات في العمل المأجور في فلسطين، كما نوقشت ورقة حول تشغيل الأطفال في الضفة الغربية وقطاع غزة، وبالإضافة إلى ذلك فقد تم استعراض نقدي في هذا المؤتمر للكثير من النظم واللوائح والقوانين التي تتعلق بالعمل والعمال والتي طبقت في فلسطين كقوانين العمل الأردني والمصري والإسرائيلي والفلسطيني، وكذلك تحليل نظم ومبادئ منظمة العمل الدولية ونقد دورها في هذا المجال، وقد خلص هذا المؤتمر إلى العديد من التوصيات المتعلقة بموضوع العمالة الفلسطينية وآليات تطويرها، وان من أهم هذه التوصيات:

- 1- تخفيف حدة الفقر وإيجاد عدد اكبر من فرص العمل وبناء البنية التحتية من جهة أخرى، الأمر الذي يوفر فرص عمل مستدامة.
- 2- وجوب توفير آليات التدريب والتأهيل للعمالة الفلسطينية لرفع معدلات الإنتاج وتشجيع الاستثمار الأجنبي والمحلي من خلال تقديم الحوافز المختلفة.
- 3- تعزيز الوعي الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي لمعالجة المشاكل الناجمة عن تشغيل الأطفال.
- 4- تحديد الظروف التي يسمح للأطفال العمل فيها.
- 5- الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في معالجة ظاهرة تشغيل الأطفال.
- 6- حظر تشغيل الأطفال في سن التعليم الإلزامي.
- 7- يجب أن يكون لنقابات العمال صلة مع أرباب العمل الذين يستخدمون الأطفال، وان تعمل النقابات العمالية على منع تشغيل الأطفال على حساب البالغين.

مكتب العمل الدولي، (1996)، الحد من البطالة يعزز فرص السلام.

لقد تناولت هذه الدراسة قضية البطالة الفلسطينية وآثارها السلبية على الواقع السياسي والاجتماعي والاقتصادي والنفسي للشعب الفلسطيني وذلك مما ينعكس سلباً على درجة استقرار الأمن وتقدم مسار السلام العربي الإسرائيلي، ولذلك خلصت هذه الدراسة إلى:

- 1- ضرورة إنشاء وتقويم صندوق تنموي لتأهيل الأسرى وإيجاد فرص عمل لهم لدمجهم في المجتمع وتحويلهم إلى مهارات منتجة مما يؤدي إلى استقرار المجتمع الفلسطيني ونموه.
- 2- وضع برنامج طويل المدى لإيجاد فرص عمل دائمة للعمالة الفلسطينية توفر استقرار العمل للفئات العاملة وتقليل درجة البطالة.
- 3- توفير برامج تدريبية للعمال غير الفنيين بهدف تأهيلهم وتطوير قدراتهم العملية.

منظمة العمل العربية-(1993): جلسة خاصة لمؤتمر العمل العربي لمناقشة أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

ناقش هذا المؤتمر في الجلسة الرابعة المنعقدة بتاريخ 10/6/1993 تقرير منظمة العمل الدولية الخاص بالعمال العرب في الأراضي العربية المحتلة، حيث تناول المناقشون في هذا المؤتمر، وهم يمثلون العديد من الحكومات العربية، والدول الآسيوية، وبعض المنظمات الدولية والإقليمية، والمنظمات غير الحكومية، الحالة العامة التي يعيشها عمال فلسطين، وبعد مناقشة كافة القضايا والصعوبات التي يواجهها العمال العرب الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية، فقد خلص المؤتمر إلى ضرورة تحقيق التوصيات التالية:-

- 1- تعيين ممثل مقيم لمنظمة العمل الدولية في الأراضي الفلسطينية المحتلة لمراقبة ومتابعة أوضاع العمال وأصحاب العمل، وتوفير الحماية اللازمة لهم.
- 2- إنشاء وحدة خاصة في إطار مكتب العمل الدولي لمواكبة التطورات، وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل والقضايا التي يواجهها العمال وأصحاب العمل الفلسطينيين.
- 3- إنشاء لجنة دائمة في إطار مؤتمر العمل الدولي يكون من أول مهامها مناقشة تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية الدوري حول عمال الأراضي العربية المحتلة، واقتراح التوصيات التي يمكن أن يعتمدها المؤتمر، بحيث تساعد مكتب العمل الدولي في أداء واجبه اتجاه تنفيذ قرارات المؤتمر ذات الصلة.

4- وضع برنامج متكامل للعون الفني والتقني، بما في ذلك برامج التدريب المهني، وتزويد برامج التدريب القائمة بالأدوات والمعدات التي تساعدهم على القيام بواجبها بما يلبي احتياجات الاقتصاد الفلسطيني.

5- الطلب من المدير العام لمنظمة العمل الدولية الاتصال بالسلطات الإسرائيلية المختصة لاسترداد الأموال التي استقطعت بدون وجه حق من العمال الفلسطينيين، وذلك من أجل استثمارها في مشاريع مفيدة وحيوية للعمال الفلسطينيين، تساهم في التخفيف من البطالة وتقليل الفقر بين العمال الفلسطينيين، سيما أن منظمة العمل الدولية لم تواجه وضعا مماثلا للوضع الذي يتعرض له الشعب الفلسطيني، باستثناء حالة الفصل العنصري التي تعرض لها الشعب الإفريقي في دولة جنوب أفريقيا، الأمر الذي يوجب على منظمة العمل الدولية اتخاذ تدابير ترقى إلى مستوى خطورة الوضع بالنسبة للشعب الفلسطيني، وذلك من خلال إنشاء لجنة خاصة من المؤتمر وإيجاد نواة دائمة في مكتب العمل الدولي، وتنظيم الندوات الإقليمية والدراسات استشرافا للمرحلة المستقبلية في تاريخ الشعب الفلسطيني.

المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان (ب.ت): دراسة حول واقع العمال في قطاع غزة.

تناولت هذه الدراسة واقع الحال العمالي والنقابي في قطاع غزة وذلك من خلال تحليل الواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في قطاع غزة منذ عام 1967 ولغاية عام 1997، وقد عملت هذه الدراسة على تحليل هذه الظروف الشاملة لكافة القطاعات النقابية والعمالية المتعلقة بكافة نواحي الحياة الاقتصادية والزراعية والتجارية والصناعية، وما يتعلق بها من الأيدي العاملة من مختلف شرائح العمالة الفلسطينية وخاصة الأطفال والنساء، وقد ركزت هذه الدراسة على مدى دور الحركة النقابية في قطاع غزة في خدمة العمالة الفلسطينية، وذلك من خلال قياس كل ذلك مع معايير منظمة العمل الدولية والمعايير الدولية الأخرى، وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن:-

1- هناك ضعف في العمل النقابي الفلسطيني في قطاع غزة لعدم وضوح الرؤية النقابية الشاملة للحقوق والحريات النقابية التي نصت عليها معايير منظمة العمل الدولية والمعايير الدولية الأخرى.

2- إن مبادئ منظمة العمل الدولية لا تطبق بصورة أو بأخرى على عمال قطاع غزة.

3- إن منظمة العمل الدولية غير قائمة على رعاية تنفيذ وتطبيق مبادئها.

18.2 دراسة نقدية للأدبيات السابقة

لاحظ الباحث أن الدراسات التي اطلع عليها قد تناولت موضوع منظمة العمل الدولية وكذلك الحركة العمالية الفلسطينية، ولكن كل منها قد تناولت هذا الموضوع من زاوية مختلفة عن الأخرى، وهي تكاد تكون متكاملة ومتشعبة في تناولها الموضوع المبحوث، ولذا يخلص الباحث من خلال إطلاعه على تلك الدراسات، أنها تسلط الأضواء على قضايا وهموم وإشكاليات الحركة العمالية الفلسطينية ومدى العلاقة بينها وبين منظمة العمل الدولية، وقد استفاد الباحث من تلك الأدبيات بتعزيز هذه الدراسة بالمعلومات اللازمة لهذه الدراسة، بالإضافة إلى أنها بلورت لديه أفكاراً واضحة وناضجة، ورؤية شاملة لآلية العلاقة ودرجاتها بين الحركة العمالية الفلسطينية ومنظمة العمل الدولية، وما يكتنف ذلك من هموم ومعاناة وإشكاليات.

وقد خلص الباحث من خلال إطلاعه على تلك الدراسات إلى أن اثر منظمة العمل الدولية على الحركة العمالية الفلسطينية ما زال بحاجة إلى الكثير من البحث والدراسة لتتبع مناحي وتشعبات تلك العلاقة، كما أن هذه الدراسات لا تتعارض مع موضوع هذا البحث التي يعمل على إنجازه، فهي لا تتشابه معها في العرض والفكرة، ولكن هذا البحث التي يعكف الباحث على إعداده هو بحث مميز عن تلك الأدبيات السابقة، سيما وأنه يتناول مدى الأثر اللاحق بالحركة العمالية الفلسطينية من خلال تطبيق معايير منظمة العمل الدولية، مما يعني أن هذا البحث مختلف عن كل تلك الدراسات والأدبيات من حيث الموضوع المعالج والمبحوث، ولكن معززة لها ومتممة لما بحثه الآخرون.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

1.3 تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً للخطوات والمراحل التي اتبعتها الباحثة في مسيرة إعداد هذه الدراسة من كافة جوانبها، وذلك وفق الأصول العلمية للبحث العلمي، من أجل بلوغ الهدف العام لهذه الدراسة، والذي يتجلى في قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة العمالية الفلسطينية، وذلك ابتداءً من نضوج فكرة هذه الدراسة، ومروراً بتحديد مشكلة الدراسة، ثم عرضاً واضحاً لمنطقة الدراسة، وعينتها ومنهجها واليات تطبيقها، والتأكد من صدقها وصحتها وتنفيذها، خاصة وان هذه الدراسة، وحسب اعتقاده وبحثه وعلمه ، أنها دراسة جديدة في هذا المجال.

2.3 منهجية البحث

اعتمدت الباحثة في إعداد هذا البحث على المنهجين التاريخي والوصفي التحليلي، لمناسبة هذا المنهجين لأغراض البحث، التي يهدف إلى قياس درجة أداء منظمة العمل الدولية في فلسطين وإيجاد العلاقات بين المتغيرات المختلفة التي بنيت عليها الدراسة.

3.3 منطقة البحث

أجري هذا البحث على قطاع غزة والضفة الغربية بما فيها مدينة القدس، حيث تبلغ مساحة هذه المناطق الفلسطينية 6185 كم مربع، أي ما نسبته حوالي 23% من مساحة فلسطين الانتدابية(معهد الأبحاث التطبيقية (2004).

تحيط إسرائيل بالضفة الغربية من الشمال والجنوب ومن الغرب، أما من الناحية الشرقية فيحدها نهر الأردن، ويختلف الوضع في قطاع غزة، إذ تحيط إسرائيل به من الشمال والشرق، وتحده مصر من الجنوب، ويطل على البحر الأبيض المتوسط من الغرب.

يبلغ عدد سكان الضفة الغربية (2.5) مليون مواطن، ويبلغ عدد سكان قطاع غزة (1.4) مليون مواطن، بعبارة أخرى فإن مجموع سكان منطقة الدراسة يصل إلى حوالي (3.9) مليون مواطن، منهم (2) مليون ذكر و (1.9) مليون أنثى، والواقع يشير إلى أن المجتمع الفلسطيني هو مجتمع فتي، إذ بلغت نسبة الأفراد في الفئة العمرية (0-14) سنة في منتصف عام 2006 ما يقارب 45.7%، كما بلغت نسبة الأفراد في الفئة العمرية (65 فأكثر) 3% من إجمالي السكان.(القدس، تموز، 2006).

يبلغ عدد السكان الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية الذين هم في سن العمل (15 سنة فأكثر) حوالي (2.031.000) أي ما نسبته (54%) من مجموع السكان، منهم في الضفة الغربية (1.324.000) أي ما نسبته (55.8%) من مجموع سكان الضفة الغربية الذين هم في سن العمل ، وفي قطاع غزة (707.000) أي ما نسبته (50.9%) من مجموع سكان قطاع غزة الذين هم في سن العمل - (15 سنة وأكثر) - علماً بأن الأفراد الذين هم خارج سن العمل - (أقل من 15) - حوالي (1.731.000) مواطن موزعين على الضفة الغربية بواقع (1.048.000) وهذا ما نسبته (44.2%) من مجموع سكان الضفة الغربية، وفي قطاع غزة بواقع (683.000) أي ما نسبته (49.1%) من مجموع سكان قطاع غزة. (فلسطين، جهاز الإحصاء المركزي، 2005).

يبلغ عدد القوى العاملة في فلسطين (827.000) عامل أي ما نسبته (40.7%) من مجموع السكان في سن العمل موزعين على الضفة الغربية وقطاع غزة، بواقع (568.000) عامل في الضفة الغربية أي ما نسبته (42.9%)، وفي قطاع غزة (259.000) عامل أي ما نسبته (36.7%) من مجموع الأفراد الذين هم في سن العمل، في حين بلغت نسبة مشاركة الإناث في العمل فقط ما نسبته (13.4%).(فلسطين، جهاز الإحصاء المركزي، 2006).

تتألف منطقة البحث من ست عشرة محافظة، منها (11) في الضفة الغربية هي: جنين، طوباس، طولكرم، قلقيلية، نابلس، سلفيت، أريحا، رام الله والبيرة، القدس، بيت لحم والخليل، و (5) محافظات في قطاع غزة، هي: غزة، بيت لاهيا، خانينونس، جباليا، رفح(فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004-ب).

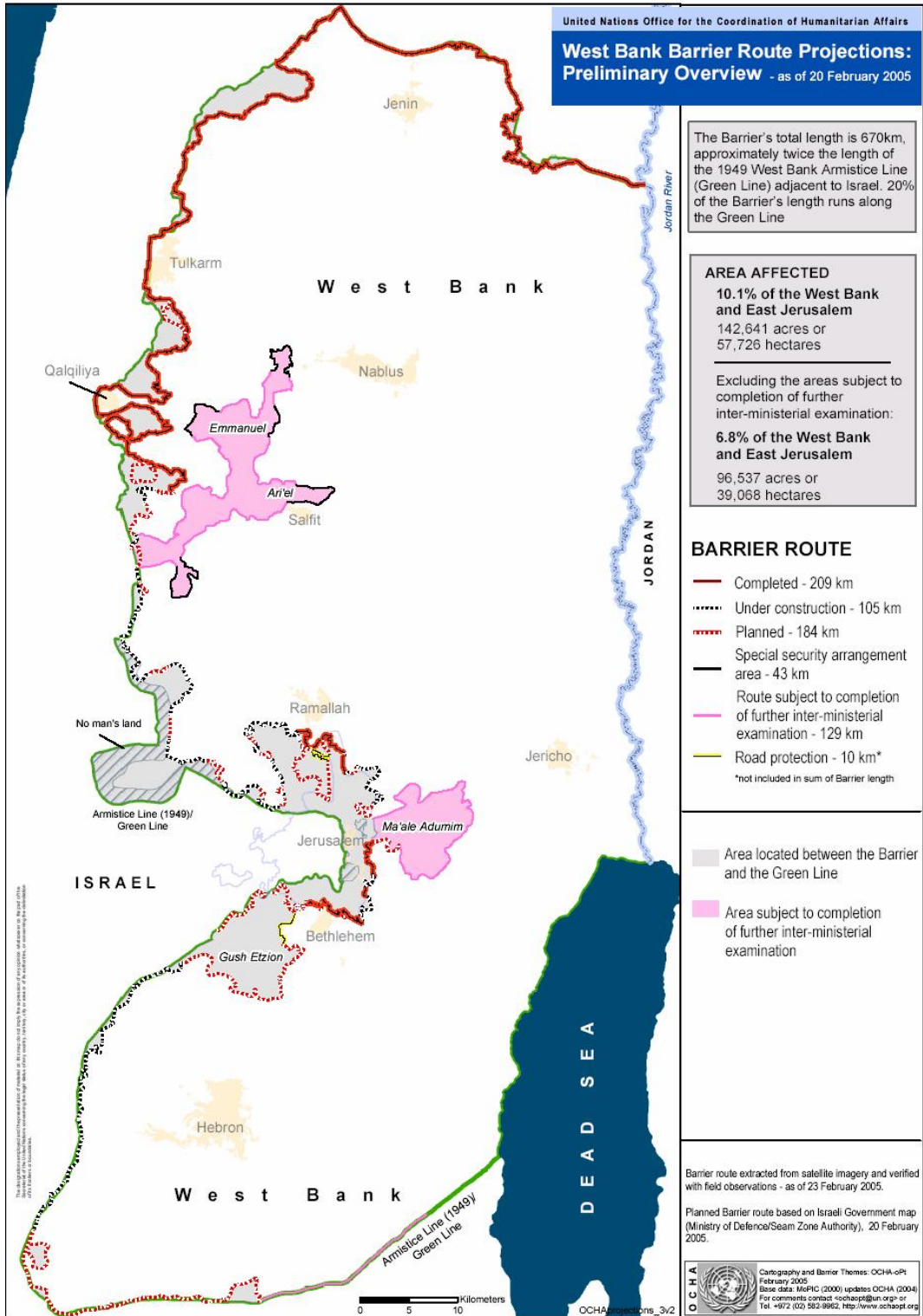
إن هذه المناطق هي جزء أساسي من فلسطين الانتدابية التي تعتبر جزء طبيعي من بلاد الشام، والتي تبلغ مساحتها 27000 كم مربع، تم احتلال حوالي 77% منها من قبل اليهود عام 1948، أما الجزء الباقي من فلسطين فقد تم احتلاله من قبل إسرائيل عام 1967، وهو الجزء المؤلف من الضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية وقطاع غزة (مؤسسة الدراسات الفلسطينية، 1990). إن هذه المناطق هي التي تشكل منطقة الدراسة، وان الخارطة رقم (1.3) توضح ذلك.



خارطة (1.3): مناطق الدراسة.

أن منطقة البحث هذه قد خضع العديد من أجزائها إلى إدارة السلطة الفلسطينية بعد اتفاق اوسلو المبرم عام 1993 بين إسرائيل ومنظمة التحرير الفلسطينية، فهناك حوالي من (28%) منها تحت الإدارة الفلسطينية في الضفة الغربية باستثناء مدينة القدس الشرقية فهي لا تزال تحت إدارة الاحتلال الإسرائيلي (أبو الرب، 2006).

ولكن بعد انتفاضة الأقصى التي اندلعت عام 2000 وعودة الاجتياح الإسرائيلي إلى مناطق السلطة الفلسطينية وإنشاء جدار الفصل العنصري، تم تقطيع أوصال الضفة الغربية وقطاع غزة عن بعضها البعض من خلال الحواجز، ونقاط التفتيش العسكرية الثابتة والمتحركة، وإغلاق الطرق ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة، وان خارطة رقم 2.3 توضح ذلك



خارطة (2.3): جدار الفصل العنصري

4.3 مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من كامل النقابات العمالية الفرعية المنتخبة والمنتشرة في محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة، والتي يبلغ عددها (200) من مجموع النقابات الفرعية القائمة، والتي يبلغ عددها (232)، أي ما نسبته 86.20% من مجموع النقابات الفرعية المنتشرة في محافظات الوطن، منها (106) نقابات فرعية منتخبة في الضفة الغربية أي ما نسبته (53%) من مجموع النقابات الفرعية المنتخبة في فلسطين، و(94) نقابة فرعية منتخبة في قطاع غزة أي ما نسبته (47%) من مجموع النقابات الفرعية المنتخبة في فلسطين، وان الجدول (1.3) يوضح ذلك.

جدول 1.3: عناصر مجتمع الدراسة

الرقم	المحافظة	عدد النقابات الفرعية	عدد النقابات المنتخبة
1	جنين	11	8
2	طوباس	9	9
3	نابلس	15	15
4	طولكرم	11	11
5	قلقيلية	11	9
6	سلفيت	9	7
7	أريحا	5	5
8	رام الله	15	12
9	القدس	13	9
10	بيت لحم	13	11
11	الخليل	15	10
12	خانيونس	15	15
13	الوسطى	15	14
14	رفح	15	12
15	غزة	15	14
16	بيت لاهيا	15	13
17	جباليا	15	14
18	بيت حانون	15	12
19	المجموع	232	200

ان مجتمع البحث والمؤلف من كامل النقابات العمالية الفرعية المنتخبة، يساوي ما نسبته (86.20%) من مجموع النقابات القائمة، والتي تنضوي جميعا بعضويتها إلى الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين.



صورة(1.3): انتخابات في نقابة البناء الفرعية في محافظة جنين.

5.3 عينة البحث

تتألف عينة البحث من كامل النقابات العمالية الفرعية المنتخبة والبالغ عددها (200) والتي تنتشر في محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث تم توزيع الاستبانات على كامل هذه النقابات الفرعية المنتخبة بواقع استبانة لكل نقابة، وذلك من اجل تعبئتها من قبل أمين سر كل نقابة منتخبة أو نائب أمين السر، حيث تم توزيع الاستبانات البالغ عددها (200) وتم استرجاع (200) منها أي ما نسبته (100%) من مجموع الاستبانات الموزعة. والجدول رقم(2.3) يوضح ذلك.

جدول 2.3: الاستبانات الموزعة على النقابات الفرعية في محافظات الوطن الاستبانات المرتجعة.

الرقم	المحافظة	النقابات الفرعية المنتخبة المبحوثة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات التي أرجعت
1	جنين	الخدمات الصحية، الزراعة، الكيماويات، البريد والاتصالات، البناء والأخشاب، النقل العام والسياحة، الموظفين العموميين، الخدمات العامة	8	8
2	طوباس	عمال البلديات، الخدمات الصحية، البنوك والتأمين، الغزل والنسيج، الزراعة، البريد والاتصالات، الخدمات العامة، البناء، الموظفين العموميين، النقل العام	9	9
3	طولكرم	البناء والأخشاب، المصارف والتأمين، النقل العام، الخدمات العامة، الزراعة، الموظفين العموميين، عمال البلديات، البريد والاتصالات، الصناعات الغذائية، الخدمات الصحية، الكيماويات	11	11
4	نابلس	الصناعات الهندسية، عمال الزراعة، الخدمات العامة والتجارة، البناء والنجارة، الغزل والنسيج، عمال البلديات، السياحة، الموظفين العموميين، النقل العام، المصارف والتأمين، البريد والاتصالات، الأعمال الكهربائية، الصناعات الكيماوية، الصناعات الغذائية، الخدمات الصحية	15	15
5	قلقيلية	الطباعة والإعلام، الغزل والنسيج، الصناعات الغذائية، النقل العام، نقابة البناء، الخدمات الصحية، الزراعة، الصناعات الغذائية، الموظفين العموميين	9	9
6	سلفيت	الخدمات العامة، الخدمات الصحية، الزراعة، البناء والأخشاب، النقل العام، الموظفين العموميين، الغزل والنسيج	7	7
7	أريحا	البناء، الزراعة، الخدمات العامة، النقل العام، الخدمات الصحية	5	5
8	رام الله	البناء والأخشاب، الخدمات العامة، الخدمات الصحية، المصارف والتأمين، السياحة والفنادق، الخدمات التعليمية، عمال البلديات، البريد والاتصالات، الموظفين العموميين، المطابع والإعلام، الصناعات الغذائية	12	12
9	القدس	المطابع والإعلام، السياحة والفنادق، النقل العام، البناء والأخشاب، الخدمات التعليمية والصحية، عمال البلديات، البريد والاتصالات، الخدمات العامة والتجارة، الموظفين العموميين	9	9
10	بيت لحم	المطابع والإعلام، السياحة والفنادق، النقل العام، البناء والأخشاب، الخدمات التعليمية والصحية، عمال البلديات، البريد والاتصالات، الخدمات العامة والتجارة، الموظفين العموميين، الصناعات الغذائية، المصارف والتأمين	11	11

عدد الاستبانات التي أرجعت	عدد الاستبانات الموزعة	النقابات الفرعية المنتخبة المبحوثة	المحافظة	الرقم
10	10	المطابع والإعلام، السياحة والفنادق، النقل العام، البناء والأخشاب، الخدمات التعليمية والصحية، عمال البلديات، البريد والاتصالات، الخدمات العامة والتجارة، الموظفين العموميين، الصناعات الغذائية	الخليل	11
15	15	الصناعات الهندسية، عمال الزراعة، الخدمات العامة والتجارة، البناء والنجارة، الغزل والنسيج، عمال البلديات، السياحة، الموظفين العموميين، النقل العام، المصارف والتأمين، البريد والاتصالات، الأعمال الكهربائية، الصناعات الكيماوية، الصناعات الغذائية، الخدمات الصحية	خانيونس	12
14	14	السياحة، عمال البلديات، الموظفين العموميين، النقل العام، الخدمات العامة، المصارف والبنوك، البريد والاتصالات، الأعمال الكهربائية، البناء والأخشاب، الصناعات الكيماوية، الغزل والنسيج، الصناعات الغذائية، الخدمات التعليمية، الخدمات الصحية	الوسطى	13
12	12	المعادن، النقل العام، الزراعة، الغزل والنسيج، الخدمات العامة والتجارة، المطابع والإعلام، البناء والأخشاب، الموظفين العموميين، الخدمات الصحية، الصناعات الغذائية، الخدمات التعليمية، عمال البلديات	رفح	14
14	14	عمال البنوك والتأمين، الخدمات العامة، الخدمات الصحية، البناء، الأعمال الكهربائية والمعدنية، الغزل والنسيج	غزة	15
13	13	الغزل والنسيج، النقل والمواصلات، قطاع التعليم، البريد والاتصالات، الموظفين العموميين، البناء والأعمال العمرانية، الصناعات الكهربائية والمعدنية، الصناعات الكيماوية، الخدمات الصحية، الصناعات الغذائية، الخدمات العامة، الخدمات السياحية	بيت لاهيا	16
14	14	الغزل والنسيج، النقل والمواصلات، قطاع التعليم، البريد والاتصالات، الموظفين العموميين، البناء والأعمال العمرانية، الصناعات الكهربائية والمعدنية، الصناعات الكيماوية، الخدمات الصحية، الصناعات الغذائية، الخدمات العامة، الخدمات السياحية	جباليا	17
12	12	الغزل والنسيج، النقل والمواصلات، قطاع التعليم، البريد والاتصالات، الموظفين العموميين، البناء والأعمال العمرانية، الصناعات الكهربائية والمعدنية، الصناعات الكيماوية، الخدمات الصحية، الصناعات الغذائية، الخدمات العامة، الخدمات السياحية	بيت حانون	18
200	200		المجموع	17

6.3 خصائص عينة البحث

تبين من خلال التحليل الإحصائي أن غالبية الباحثين (53%) هم من الضفة الغربية، وان (47%) هم من قطاع غزة، وهذا الأمر قد يعزى إلى ان القطاع الأكبر من النقابات العمالية تتواجد في الضفة الغربية وان جدول (3.3) يوضح ذلك.

جدول 3.3: يبين التوزيع الجغرافي للمبحوثين.

النسب المئوية	التكرارات	المنطقة الجغرافية
53	106	الضفة الغربية
47	94	قطاع غزة
100	200	المجموع

أما فيما يتعلق بجنس المبحوثين فان جدول (4.3) يبين ذلك، حيث أن (83%) هم من الذكور، وان نسبة الإناث (17%)، وهذا يعزوه الباحث إلى أن كون المجتمع الفلسطيني هو مجتمع ذكوري، وأن الحركة العمالية والتي تتصف بالأعمال التي تتطلب جهد عقلي ومهارة تتناسب مع الخصائص الجسدية للذكور أكثر من الإناث، وخاصة أن نسيج المجتمع الفلسطيني هو نسيج شرقي ينظر إلى العمل على انه واجب مفروض على الرجل وليس على المرأة وان جدول 2.3 يوضح ذلك .

جدول 4.3: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
83	166	ذكر
17	34	أنثى
100	200	المجموع

أما الخصائص العمرية لعينة المبحوثين فان الجدول(5.3) يبين ذلك كما يلي:

يظهر جدول (5.3) أن غالبية المبحوثين هم من العمال الذين تتراوح أعمارهم بين (41-50) عام ونسبتهم (49%)، وأما (31.5%) من العينة فان أعمارهم من الفئة العمرية (30-40) وهناك ما نسبته (15%) هم من الفئة العمرية التي تتراوح (51-60)، ولكن (4.5%) من العينة هم من الفئة العمرية اقل من (30) عام.

جدول 5.3: الخصائص العمرية للمبحوثين.

العمر	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 30	9	4.5
30-40	63	31.5
41-50	98	49.0
51-60	30	15.0
المجموع	200	100.0

يعتقد الباحث أن (49%) و(31.5%) من العينة، والذين بمجموعهم يشكلون (80.5%) هم من الفئات العمرية التي تتراوح بين (31-50)، وهذا يعزوه الباحث إلى أن العاملين هم من الناضجين، إذ أن هذه الفئات العمرية هي التي تشكل محور حلقة العمل الطبيعية لدى الشعوب بشكل عام، ولا سيما أن خصوصية الواقع الفلسطيني والقيود الأكاديمية والاقتصادية والأمنية لم تترك فرصا كبيرة لهذه الفئات العمرية لأي مجال آخر سوى العمل أما في المنشآت الفلسطينية، أو داخل الخط الأخضر، ومن الملاحظ أن (15%) هم من الفئة العمرية (51-60)، وهذا يعود باعتقاد الباحث إلى أن مثل هذه الفئة العمرية هي متقدمة عمريا ولا تقوى على العمل، حيث أنها عادة ما تعيش على المدخرات ومساعدة الأبناء لهم، أما ما نسبته (4.5%) من عينة المبحوثين هي من الفئة العمرية التي أعمارها اقل من (30) عام، إن هذه الفئة العمرية يعتقد الباحث إنها إما أن تكون ما زالت على مقاعد الدراسة، سواء كانت المدرسية، أو الجامعية، أو من العاملين في المؤسسات الحكومية المختلفة، أو من حديثي التجربة بالعمل النقابي، حيث أنهم لا يمتلكون الخبرة والتجربة النقابية.

أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي فان الجدول(6.3) يبين ذلك كما يلي:

فقد أظهرت نتائج تحليل الدراسة أن (38%) من المبحوثين هم من حملة درجة البكالوريوس فاعلي، وان (46.5%) من عينة المبحوثين هم توجيهي فاقل ، وهناك (15.5%) هم من حملة شهادة الدراسة الجامعية المتوسطة كالمعاهد والكليات، وان الجدول 6.3 يوضح ذلك.

جدول 6.3: الخصائص العلمية للمبحوثين

النسب المئوية	التكرارات	الخصائص العلمي
46.5	93	توجيهي فاقل
15.5	31	دبلوم
38	76	بكالوريوس فاعلي
100	200	المجموع

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول(6.3) أن (53.5%) من المبحوثين هم من حملة الشهادات الأكاديمية المتوسطة والعليا، وهذا يعزوه الباحث للأوضاع التي سادت فلسطين من جراء سياسة الاحتلال وانعدام فرص التوظيف وذلك لقلّة المؤسسات التي تحتاج إلى خريجي المعاهد والجامعات بالإضافة إلى القيود والعراقيل التي وضعتها سياسات الاحتلال أمام التوظيف في المؤسسات الحكومية التي خضعت لإدارة الاحتلال العسكرية، مما خلق حالة من البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد، الأمر الذي أدى إلى انضمامهم إلى سوق العمل من أجل تأمين مستلزمات الحياة اليومية، وتأمين لقمة العيش، وكذلك بعد اتفاق اوسلو وإنشاء السلطة الفلسطينية تم تأسيس نقابة وطنية عامة للموظفين العموميين العاملين في مؤسسات السلطة الفلسطينية، متفرعة إلى نقابات فرعية منتشرة في محافظات الوطن المختلفة، وقد أظهرت نتائج التحليل أن ما نسبته (46.5%) من عينة المبحوثين هم من حملة شهادة الدراسة الثانوية العامة فاقل، وهذا قد يعود إلى صعوبة الظروف المالية التي كانت تحول دون متابعة الشباب للدراسة الأكاديمية العليا والمتوسطة ، إضافة إلى سياسة الاحتلال الإسرائيلية التي هدفت إلى تجهيل الشعب الفلسطيني، حيث عمدت وما زالت إدارة الاحتلال إلى منع الكثير من الشباب من الحصول على دراسة الثانوية العامة، مما دفع هذا القطاع إلى الدخول إلى سوق العمل من أجل تأمين متطلبات الحياة اليومية لهم ولأسرهم.

أما الخصائص الاجتماعية لعينة الدراسة فالجدول (7.3) يظهر ذلك، فقد بين التحليل الإحصائي أن (87%) هم من المتزوجين، وهذا أمر طبيعي ومنطقي، خاصة وان ما نسبته (80%) من عينة

المبحوثين هم في الفئة العمرية (30-50) عام كما يظهر جدول (5.3)، وان هناك (7.5%) من أفراد العينة هم من العزاب ، وهناك (1%) مطلق، و(4.5%) أرمل، وان الجدول (7.3) يبين ذلك

جدول 7.3: الحالة الاجتماعية للمبحوثين.

النسب المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
7.5	15	أعزب
87	174	متزوج
1	2	مطلق
4.5	9	أرمل
100	200	المجموع

يظهر من خلال البيانات الواردة في الجدول (7.3) أن الغالبية العظمى من المبحوثين هم من المتزوجين، حيث بلغت نسبتهم (87%) وهذا أمر طبيعي ومنطقي، سيما أن الفئات العمرية التي ينتمي إليها (80%) من المبحوثين هي من الفئات العمرية التي يتراوح أعمارها من (30-50) عاماً، وهذا يعني وبحكم الواقع الشرقي والمسلم الذي تشتمل عليه فلسطين يعتبر من البديهيات أن يكون الزواج هو العنصر الرئيسي في تلبية الحاجات البيولوجية والأسرية للإنسان، كما يلاحظ أن (7.5%) هم من العازبين وهذا أمر طبيعي، وسيما وان ما نسبته (4.5%) من عينة الدراسة التي هي دون (30) عام والذي يعتبر السن المهيأ للدخول في الزواج وتكوين الأسرة.

وأما خصائص العينة المتعلقة بعدد أفراد الأسرة فان الجدول (8.3) يشير أن ما نسبته (57%) من المبحوثين هم من أرباب الأسر التي تتكون من اقل من (5) أفراد، بينما (43%) هم من تتكون أسرهم أكثر من (5) أفراد وان الجدول (8.3) يبين ذلك

جدول 8.3: عدد أفراد الأسرة للمبحوثين.

النسب المئوية	التكرارات	أفراد الأسرة
57	114	ما دون 5
43	86	أكثر من 5
100	200	المجموع

يعتقد الباحث أن النسب الواردة في الجدول (8.3) أعلاه، والتي تشير إلى أن (57%) من المبحوثين هم من أرباب الأسر الذين يعيلون اقل من (5) أفراد، فهذا مرده إلى أن المجتمع الفلسطيني هو

مجتمع شاب، حيث أن ما نسبته (70%) من المجتمع الفلسطيني هم من الشباب، وان (43%) هم من المبحوثين الذين يعيلون أكثر من (5) أفراد، وهذا يعزى إلى اعتقاد الباحث أن من خصائص الأسرة في قطاع غزة كثرة عدد أفرادها وكبر حجمها، خاصة إذا ما علمنا أن نسبة النمو السكاني في قطاع غزة تعتبر من أعلى النسب عالمياً.

واما الخصائص لعينة المبحوثين المتعلقة بالتفرغ للعمل النقابي، فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك (87.5%) من المبحوثين هم من المتفرغين للعمل النقابي، وان هناك (12.5%) من غير المتفرغين للعمل النقابي وان الجدول (9.3) يبين ذلك

جدول 9.3 : التفرغ للعمل النقابي للمبحوثين.

التفرغ للعمل النقابي	التكرارات	النسب المئوية
نعم	175	87.5
لا	25	12.5
المجموع	200	100

أن النسبة العظمى من المبحوثين كما يظهرها جدول (9.3) بلغت (87.5%) هم من المبحوثين الذين يشغلون مواقع قيادية في الحركة النقابية فهم أما أمين سر النقابة، أو نائب أمين سر النقابة، وبالتالي فان الباحث يعتقد انه من المنطق السليم للعمل الإداري أن يكون المدير أو المسئول عن المؤسسة التي يديرها، أن يكون متفرغاً لإدارتها، أما غير المتفرغين للعمل النقابي والذين يشكلون ما نسبته (12.5%) فهم كما يعتقد الباحث من المتطوعين في العمل النقابي، أو نائبي أمناء السر والذين ليس شرطاً أن يكونوا من المتفرغين للعمل النقابي اليومي، فهم موجودين في أماكن عملهم في المؤسسات أو المصانع أو الورش أو داخل الخط الأخضر.

7.3 أداة البحث

تم تطوير استبانة بحثية من قبل الباحث، حيث عرضت على مجموعة محكمين من ذوي الخبرة والدراية والاختصاص، وبعد أن حكمت وعدلت بصورة نهائية وأصبحت ملائمة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة لأغراض هذه الدراسة فقد تبلورت صورة الاستبانة النهائية حيث تألفت من (3) أسئلة متفرعة إلى (67) فقرة، وفيها اعتمد الباحث سلم ليكرت الخماسي للإجابات، وهي قليلة جداً (1 درجة)، قليلة (2 درجة)، متوسطة (3 درجات)، كبيرة (4 درجات)،

كبيرة جدا) كدرجات)، وتم التعامل مع هذه المقاييس، بان الفقرات والمحاوور التي جاءت إجابتها بين(5و4) ذات مستوى جيد ويدل على اهتمام منظمة العمل الدولية بالقضايا العمالية المختلفة الأمر الذي يعكس دور ايجابي لدور منظمة العمل الدولية على الحركة العمالية الفلسطينية، وبالنسبة للإجابات التي جاءت بين (3 و 3.99) تم التعامل على أنها بالمستوى المتوسط وتحتاج المواضيع التي شملتها إلى تعزيز وتطوير، أما الإجابات التي جاءت بين (1 و 2.99) فقد تم التعامل معها على أساس أنها بالمستوى المتدني والقليل والمعدوم لدور منظمة العمل الدولية على الحركة العمالية الفلسطينية وبحاجة إلى تعزيز.

كذلك تم إجراء العديد من المقابلات مع العديد من لهم علاقة بالحركة العمالية وبمن يتعلق موضوع الدراسة بهم، واهم هذه المقابلات:

- أ- منسقة كتلة الوحدة العمالية في رام الله/ أمنة الريماوي.
- ب- عضو اللجنة التنفيذية لاتحاد نقابات عمال فلسطين في جنين/باير حمامة.
- ت- عضو اللجنة التنفيذية لاتحاد نقابات عمال فلسطين في نابلس/ نعيم أبو جاموس.
- ث- عضو نقابة عمال البناء الوطنية- نابلس/ سعيد جيعان
- ج- منسق اللجان النقابية في محافظة جنين/ عبد الحكيم الشيباني.
- ح- مسؤول العلاقات الخارجية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين / غزة.

8.3 صدق أداة البحث

لضمان تحقيق الاستبانة للأهداف التي وضعت من اجلها، تم عرض هذه الاستبانة على لجنة المحكمين المؤلفة من محاضرين في الجامعات المحلية ومن الاختصاصات المتنوعة في: التمويل، الإدارة، القياس والتقويم، الإحصاء، والمناهج العلمية، وقد تم اخذ ملاحظات هؤلاء المحكمين في تطوير بناء الاستبانة وتحسينها ووضعها في صورتها النهائية.

9.3 ثبات أداة البحث

قام الباحث بالتحقق من ثبات الاستبانة بتوزيعها على عينة مصغرة مؤلفة من (10) نقابات منتخبة، وبعد استرجاع هذه الاستبانات فقد تم تحليلها، بعد ذلك تم احتساب معامل كرونباخ ألفا (Combach Alpha) لفحص الاتساق الداخلي للفقرات حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا

(0.941)، وهذه نتيجة تشير إلى تمتع الاستثمارة بثبات يفى بأغراضها وتجعلها صالحة لإجراء الدراسة.

10.3 إجراءات تطبيق البحث

بعد استكمال كل الخطوات اللازمة للدراسة الميدانية، توجه الباحث إلى الأمين العام للاتحاد العام لنقابات العمال بفرعيه في الضفة الغربية وقطاع غزة لاستصدار الإذن الرسمي ومن أجل الشروع في توزيع الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة، وبعد الحصول على الإذن الرسمي منه فقد تم الاتصال بكافة النقابات المؤلفة لمجتمع الدراسة، وتوزيع الاستبانات عليهم، حيث تم توزيع (200)، ومن ثم تم استرجاع (200)، أي ما نسبته (100%).

11.3 معالجة بيانات البحث

بعد أن تم استرجاع الاستبانات الموزعة، وتفريغ البيانات الأولية منها على الحاسوب من خلال الرزمة الإحصائية spss، فقد اعتمد في التحليل على الإحصاء الوصفي (كالتكرارات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية) واختبار T- Test لمعرفة التشابه والاختلاف بين عينة الدراسة، واختبار التباين الأحادي (ANOVA One Way Analysis Valiancy) الذي يستخدم لتحديد الفروقات بين متوسطات متغير مكون من أكثر من خيارين واختبار (Scheffe) وهو اختبار إحصائي يستخدم لتحديد مصادر الفروق بين أي خيارين من خيارات المتغيرات التي تم فحصه الفرضيات بالنسبة لها باستخدام اختبار (ANOVA).

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

يعرض الباحث في هذا الفصل نتائج تحليل الاستبانة المتعلقة بهذه الدراسة وذلك من خلال عرض الفقرات الواردة في الاستبانة وتحليلها والتعليق عليها بالشكلين الكمي والكيفي.

1.4 دور منظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقر

أظهرت نتائج تحليل الاستبانة إن إجابة المبحوثين حول دور منظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقر في فلسطين، كما في الجدول (1.4) هي كما يلي :-

جدول 1.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول دور منظمة العمل الدولية في محاربة الفقر والبطالة.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محور دور منظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقر
.8	1.6	درجة تطبيق الاتفاقية رقم 102 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحماية الاجتماعية
.7	1.5	درجة تطبيق الاتفاقية رقم 95 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية الأجور
.6	1.5	درجة تطبيق الاتفاقية رقم 131 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور
1.1	3.1	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تشريع قانون العمل الفلسطيني
1.0	2.1	درجة مساهمة مكافأة نهاية الخدمة حسب ما نص عليه قانون العمل الفلسطيني في محاربة الفقر

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محور دور منظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقر
.9	1.6	درجة مساهمة قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني في محاربة الفقر
.9	1.8	درجة تطبيق الاتفاقية رقم 5 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية
.9	1.8	درجة تطبيق الاتفاقية رقم 111 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن التمييز بالاستخدام على أساس الجنس بين العمال الفلسطينيين
1.1	2.9	درجة حماية حق المرأة في إجازة الأمومة والطفولة في القانون الفلسطيني
.9	1.7	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في إقامة التعاونيات في فلسطين
.7	1.6	درجة الدعم التي تقدمه منظمة العمل الدولية للمشاريع الصغيرة
.6	1.4	درجة الحماية التي تقدمه منظمة العمل الدولية للصناعة المحلية
.7	1.5	درجة دعم منظمة العمل الدولية لقانون الاستثمار الفلسطيني
.7	1.5	درجة المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية في فتح سوق العمل العربي
.9	1.5	درجة المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية في فتح سوق العمل الأجنبي
1.3	3.4	مساهمة منظمة العمل الدولية في إنشاء صندوق التشغيل والحماية الفلسطيني
.9	2.0	درجة مساهمة صندوق التشغيل والحماية في محاربة البطالة
.9	2.0	درجة مساهمة صندوق التشغيل والحماية في محاربة الفقر
1.1	1.9	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في عقد الندوات حول كيفية الحد من البطالة
1.3	2.8	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تشريع قانون التأمينات الاجتماعية
.9	1.8	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في إنشاء مراكز التدريب المهني في فلسطين
.9	1.8	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل
.7	1.4	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتأمين ضد الشيخوخة
.6	1.4	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بتعويض العمال الذين يتعرضون للبطالة
.8	1.6	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بتعويض العمال الذين يتعرضون لإصابات العمل

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محور دور منظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقر
.6	1.3	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في الحد من إغلاق الأراضي الفلسطينية من قبل الاحتلال الإسرائيلي
.5	1.2	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في سهولة تنقل العمال داخل الأراضي الفلسطينية لوصولهم إلى أماكن عملهم
	1.84	المتوسط الحسابي العام للمحور

من الجدول المبين أعلاه (1.4) يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابة الباحثين هي (1.84) وهذا يعني أن إجابات الباحثين تظهر انه لا يوجد دور لمنظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقر بين الحركة العمالية الفلسطينية، ولتوضيح ذلك بشكل تفصيلي أكثر فان هناك (20) جزء من مجموع (27) جزء من الأجزاء التي يتكون منها المحور المبحوث (1.4) ذات متوسطات حسابية اقل من (2) ومثال ذلك:-

- درجة تطبيق الاتفاقية رقم(102) الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحماية الاجتماعية(1.6).
- درجة تطبيق الاتفاقية رقم (95) الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية الأجور(1.5).
- درجة تطبيق الاتفاقية رقم (131) الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور(1.5).
- درجة تطبيق الاتفاقية رقم (111) الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن التمييز بالاستخدام على أساس الجنس بين العمال الفلسطينيين (1.8)
- درجة مساهمة قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني في محاربة الفقر.
- درجة تطبيق الاتفاقية رقم (5) الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للسنة التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية.
- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في إقامة التعاونيات في فلسطين.
- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في عقد الندوات حول كيفية الحد من البطالة.
- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في إنشاء مراكز التدريب المهني في فلسطين.

- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل.
 - درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتأمين ضد الشيخوخة
 - درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بتعويض العمال الذين يتعرضون للبطالة.
 - درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بتعويض العمال الذين يتعرضون لإصابات العمل.
 - درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في الحد من إغلاق الأراضي الفلسطينية من قبل الاحتلال الإسرائيلي.
 - درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في سهولة تنقل العمال داخل الأراضي الفلسطينية لوصول إلى أماكن عملهم.
- ومن جانب آخر يظهر التحليل أن هناك بعض المجالات التي أجاب عليها المبحوثين، تظهر أن هناك بعض الاهتمام لدى منظمة العمل الدولية وبمعدلات متوسطات حسابية بين (2.8 و 3.4) في كل من الأجزاء الآتية:-
- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تشريع القانون الفلسطيني (3.1).
 - مساهمة منظمة العمل الدولية في إنشاء صندوق التشغيل والحماية الفلسطيني (3.4).
 - درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تشريع قانون التأمينات الاجتماعية (2.8).

و فيما يتعلق بخصائص عينة المبحوثين على إجاباتهم فان الجدول (2.4) يظهر ذلك.

جدول 2.4 : الدلالات الإحصائية الاختبارية والتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لأثر خصائص العمر والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية على إجابة المبحوثين.

الخصائص	الدلالة الإحصائية
العمر	0.011
المؤهل العلمي	0.951
الحالة الاجتماعية	0.325

من الجدول أعلاه اظهر تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أن متغيرات المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية للمبحوثين ليس لها أي تأثير على طبيعة إجاباتهم، حيث جاءت قيمة الدلالات الإحصائية

وتحليل التباين الأحادي لكبر من ($\alpha = 0.05$) وبالتالي يمكن قبول الفرضيات التي تقول (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha = 0.05$) لإجابات المبحوثين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية).

ولكن فيما يتعلق بمتغير العمر فان الجدول (2.4) يظهر أن قيمة الدالة الإحصائية لمتغير العمر هي اقل ($\alpha = 0.05$) أي (0.011) وبالتالي يجب رفض الفرضية القائلة بأنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير العمر).

وعن تأثير متغير العمر على إجابات المبحوثين حول محور دور منظمة العمل الدولية في محاربة الفقر والبطالة فقد اظهر اختبار شيفيه (Scheffe) إن الفئات العمرية التي تتراوح من (41-50) جاءت قيمتها الإحصائية (0.020) بينما الفئة العمرية التي تتراوح بين (30-40) فان قيمتها الإحصائية (0.148) والفئة العمرية (51-60) فان قيمتها الإحصائية (0.048) والجدول (3.4) يبين ذلك.

جدول 3.4: اختبار اثر العمر على إجابة المبحوثين عن محور دور منظمة العمل الدولية في محاربة الفقر والبطالة.

Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	العمر (J)	العمر (I)	Dependent Variable
.148	.13354	.31041	30-40	اقل من 30	دور منظمة العمل الدولية في محاربة الفقر و البطالة
.020	.13052	.41417(*)	41-50		
.084	.14242	.36955	51-60		
.148	.13354	-.31041	اقل من 30	30-40	
.403	.06051	.10376	41-50		
.917	.08313	.05914	51-60		
.020	.13052	-.41417(*)	اقل من 30	41-50	
.403	.06051	-.10376	30-40		
.955	.07819	-.04462	51-60		
.084	.14242	-.36955	اقل من 30	51-60	
.917	.08313	-.05914	30-40		
.955	.07819	.04462	41-50		

يعتقد الباحث أن كون فئة العمال الذين دون سن الـ (30) عام هي من نفس الفئة العمرية الشابة التي تزال تجاربها العملية وخبراتها بهوموم وقضايا العمال حديثة، بينما الفئة العمرية التي أعمارها (41-50) عام تمتلك وتتلقى بتجارب عمالية كبيرة، وهذا يعني أن اختلاف التجارب، والعمر العملي، والخبرة العملية، لدى الفئات العمرية، هو ما يفسر اثر العمر في إجابة المبحوثين. وأما فيما يتعلق بأثر الموقع الجغرافي والجنس وعدد أفراد الأسرة والتفرغ للعمل النقابي فان اختبار (T-Test) في جدول (4.4) يظهر ذلك.

جدول 4.4: اختبار (T-Test) لأثر خصائص الموقع الجغرافي والجنس وعدد أفراد الأسرة والتفرغ لعمل النقابي في محاربة الفقر والبطالة.

الخصائص	الدلالة الإحصائية
الموقع الجغرافي	0.007
الجنس	0.692
عدد أفراد الأسرة	0.576
التفرغ للعمل النقابي	0.003

يتبين من القيم الإحصائية في الجدول (4.4) إن القيمة الإحصائية لمتغيرات الجنس وعدد أفراد الأسرة هي ذات قيمة إحصائية أكبر من ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن لا تأثير لهذه المتغيرات على إجابة المبحوثين حول محور دور منظمة العمل الدولية في محاربة الفقر والبطالة، وهذا يؤكد صحة كل من الفرضية التي تقول (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) لإجابة المبحوثين تعزى لمتغير الجنس).

وكذلك صحة الفرضية التي تقول (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) لإجابة المبحوثين تعزى لمتغير عدد أفراد الأسرة).

ولكن يظهر الجدول (4.4) أن القيمة الإحصائية لمتغيري الموقع الجغرافي والتفرغ للعمل النقابي، هي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) وهما (0.007) و (0.003) وهذا يعني أن هناك تأثير للموقع الجغرافي والتفرغ للعمل النقابي على إجابات المبحوثين على محور دور منظمة العمل الدولية في محاربة للفقر والبطالة في فلسطين وهذا يعني رفض لكل من الفرضية التي تقول

(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)) لإجابات المبحوثين تعزى لمتغير الموقع الجغرافي)، وكذلك الفرضية التي تقول(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)) لإجابات المبحوثين تعزى لمتغير التفرغ للعمل النقابي).

يعتقد الباحث أن الموقع الجغرافي قد اثر على إجابة المبحوثين وذلك لكون المبحوثين يتواجدون في منطقتين جغرافيتين مختلفتين من حيث التواصل الجغرافي، وكذلك من حيث الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسكاني، وهاتان المنطقتان هما قطاع غزة والضفة الغربية، إذ أن نسبة البطالة والفقر ونسبة النمو السكاني، وضيق المساحة الجغرافية، وانعدام القدرة على الخروج من وإلى قطاع غزة بحرية، تختلف عن الضفة الغربية بشكل ملحوظ حيث نسبة النمو السكاني في الضفة الغربية اقل منها في قطاع غزة، وكذلك الاتساع الجغرافي اكبر من قطاع غزة، وفرص العمل أكثر توفرا بالنسبة للعمال في الضفة الغربية منها في قطاع غزة، كما أن الحركة من وإلى الضفة الغربية أكثر سهولة للعمال منها في قطاع غزة، وهذا باعتقاد الباحث ما يفسر الاختلاف في إجابات المبحوثين باختلاف الموقع الجغرافي مما جعل له اثر على إجابات عينة الدراسة.

أما فيما يتعلق بأثر التفرغ للعمل النقابي على إجابة المبحوثين فان هذا الأمر يعزوه الباحث لاعتقاده أن القائمين على إدارة النقابات العمالية وقياديينها أكثر إطلاعاً ودراية ومعرفة بمجال وحيثيات الحركة العمالية وما يتصل بها من أمور داخلية وخارجية، حيث لا تتوفر مثل هذه المعرفة والدراية لغيرهم من النقابيين الذين هم غير متفرغين للعمل النقابي، وبالتالي فان منطق المعرفة له اثر في اختلاف إجابات المطلعين على الأمور النقابية عن سواهم ممن لا يتمتعون بالإطلاع والمعرفة بالأمور النقابية، وبالتالي فان هذا يجعل لصفة التفرغ النقابي أثراً في إجابة عينة الدراسة.

2.4 دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني.

كانت إجابة المبحوثين على محور دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني كما تظهر في الجدول (5.4) هي:-

جدول 5.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة المبحوثين حول محور دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محور دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني
.9	1.5	درجة مراقبة منظمة العمل الدولية لتطبيق اتفاقية جنيف الرابعة فيما يتعلق بحماية العمال الفلسطينيين تحت الاحتلال
.6	1.4	درجة حماية منظمة العمل الدولية لأجور العمال الفلسطينيين العاملين داخل إسرائيل
.8	1.5	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بشروط الصحة والسلامة المهنية على العمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل
.5	1.2	درجة حماية معايير منظمة العمل الدولية لأجور العمال الفلسطينيين العاملين داخل (إسرائيل بطريق غير منظمة) (بدون تصاريح عمل)
.5	1.2	درجة حماية معايير منظمة العمل الدولية في الحماية الاجتماعية للعمال الفلسطينيين (العاملين داخل إسرائيل بطريق غير منظمة) (بدون تصاريح عمل)
.5	1.2	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية لمبدأ المساواة على أساس الجنس بين العمال العرب واليهود
.5	1.3	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية لمبدأ المساواة على أساس الدين بين العمال العرب واليهود
.7	1.4	مساهمة منظمة العمل الدولية في مراقبة تطبيق حق العمل لشعب تحت الاحتلال
.5	1.3	مساهمة منظمة العمل الدولية في وقف الاعتداءات والتحرشات التي يتعرض لها العمال الفلسطينيون داخل إسرائيل
.5	1.2	مساهمة منظمة العمل الدولية في توفير الحماية للعمال الفلسطينيين الذين فقدوا عملهم قسراً في المشاريع الإسرائيلية
.7	1.6	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأجازات المدفوعة الأجر
.7	1.6	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بمساواة الأجور بين المرأة والرجل العاملين
.5	1.3	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بمساواة الأجور بين العمال الفلسطينيين والإسرائيليين العاملين في نفس المهنة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محور دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني
.5	1.2	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز على أساس الدين على العمال الفلسطينيين العاملين داخل إسرائيل
.6	1.3	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على أساس قومي بين العمال الفلسطينيين والعمال الإسرائيليين
.7	1.4	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على العمال الفلسطينيين العاملين خارج (الأراضي الفلسطينية وإسرائيل) (العمال المهاجرين)
	1.35	المتوسط الحسابي العام

يتضح من الجدول (5.4) واستناداً إلى قيمة المتوسط الحسابي العام (1.35)، إن كل المبحوثين أجابوا على جميع الأجزاء المتعلقة بمحور دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني، والبالغ عددها (16) جزءاً، انه لا يوجد دور يذكر لمنظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني، وهذا يعني قبول الفرضية القائلة بأنه لا يوجد دور لمنظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني).

فقد أظهرت النتائج أن الكثير من أجزاء الفقرة كانت الإجابات عليها إجابات تدلل بوضوح على انعدام وجود دور لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال، ومثال ذلك:

- درجة مراقبة منظمة العمل الدولية لتطبيق اتفاقية جنيف الرابعة فيما يتعلق بحماية العمال الفلسطينيين تحت الاحتلال.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بشروط الصحة والسلامة المهنية على العمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل.
- درجة حماية معايير منظمة العمل الدولية لأجور العمال الفلسطينيين العاملين داخل إسرائيل بطريق غير منظمة (بدون تصاريح عمل).
- درجة حماية معايير منظمة العمل الدولية في الحماية الاجتماعية للعمال الفلسطينيين العاملين داخل إسرائيل بطريق غير منظمة (بدون تصاريح عمل).

- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بمساواة الأجور بين المرأة والرجل العاملين.
 - مساهمة منظمة العمل الدولية في وقف الاعتداءات والتحرشات التي يتعرض لها العمال الفلسطينيين داخل إسرائيل.
- وعن اثر خصائص عينة الدراسة على إجابات المبحوثين على محور دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني فان جدول (6.4) يبين ذلك.

جدول 6.4: الدلالات الإحصائية الاختبارية وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لأثر خصائص عينة المبحوثين على إجاباتهم .

الخصائص	الدلالة الإحصائية
العمر	0.002
المؤهل العلمي	0.527
الحالة الاجتماعية	0.909

يظهر تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في جدول (6.4) أن كل من متغير المؤهل العلمي، ومتغير الحالة الاجتماعية ليس لهما تأثير على إجابات المبحوثين، حيث جاءت قيمة الدلالة الإحصائية وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) أكبر من $(\alpha=0.05)$.

لذلك يمكن قبول الفرضيات القائلة بأنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $\alpha=0.05$) لإجابات المبحوثين تعزى لمتغير المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية).

ولكن عن تأثير متغير العمر على إجابة المبحوثين، فقد اثبت اختبار شيفيه (Scheffe) أن هناك تأثير لمتغير العمر على إجابات المبحوثين، وهذا يعني رفض للفرضية القائلة (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$) لإجابات المبحوثين تعزى لمتغير العمر، وان جدول (7.4) يبين ذلك.

جدول 7.4: الدلالات الإحصائية لاختبار شيفيه (Scheffe) تبيين اثر العمر على إجابات المبحوثين.

.005	.12280	.44940(*)	30-40	أقل من 30	دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني
.003	.12002	.45118(*)	41-50		
.002	.13149	.50886(*)	51-60		
.005	.12280	- .44940(*)	30-40	أقل من 30	
1.000	.05565	.00177	41-50		
.898	.07733	.05946	51-60		
.003	.12002	- .45118(*)	41-50	أقل من 30	
1.000	.05565	-.00177	30-40		
.890	.07284	.05768	51-60		
.002	.13149	- .50886(*)	51-60	أقل من 30	
.898	.07733	-.05946	30-40		
.890	.07284	-.05768	41-50		

أن الدلالة الإحصائية الواردة في الجدول تشير إلى أن هناك فروقا في إجابات المبحوثين تتعلق بأثر الفروق في الفئات العمرية للمبحوثين، وهذا الأمر يعزوه الباحث حسب اعتقاده إلى أن الفروق في السن بين الفئات العمرية المختلفة ترتبط باختلاف التجارب والخبرة العملية لدى العاملين، وبالتالي فإن إجاباتهم جاءت متأثرة بأعمارهم نتيجة لخبراتهم العملية المختلفة، وخاصة أن المعرفة والمعاناة بهموم العمال ومعاناتهم تختلف من فئة عمرية إلى أخرى مما انعكس ذلك واثرا في إجابات المبحوثين.

وأما بما يتعلق بأثر خصائص الموقع الجغرافي والجنس وعدد أفراد الأسرة والتفرغ للعمل النقابي على إجابات المبحوثين، فإن اختبار (T-Test) وكما في الجدول (8.4) يظهر ذلك.

جدول 8.4: الدلالات الإحصائية لاختبار (T-Test) لأثر خصائص الموقع الجغرافي والجنس وعدد أفراد الأسرة والتفرغ للعمل النقابي على إجابات المبحوثين.

الخصائص	الدلالة الإحصائية
الموقع الجغرافي	0.016
الجنس	0.981
عدد أفراد الأسرة	0.169
التفرغ للعمل النقابي	0.001

يبين اختبار (T-Test) من خلال الدلالات الإحصائية الواردة في جدول (8.4) انه لا توجد أي تأثيرات لمتغير الجنس، و لمتغير عدد أفراد الأسرة على إجابات المبحوثين، وذلك لان الدلالات الإحصائية لهذين المتغيرين اكبر من الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) وهذا يعني قبول الفرضيات التي تقول (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لمتغير الجنس وعدد أفراد الأسرة).

أما الدلالة الإحصائية لكل من متغير الموقع الجغرافي والتفرغ للعمل النقابي فهي اقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني رفض الفرضيات التي تقول (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) على إجابة المبحوثين تعزى لمتغيري الموقع الجغرافي والتفرغ للعمل النقابي).

يعتقد الباحث أن ذلك يعود إلى أن طبيعة الموقع الجغرافي قد أثرت على إجابة المبحوثين، وذلك لأنهم يتواجدون في منطقتين جغرافيتين منفصلتين وهما: الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث أن لكل منهما خصائص ديمغرافية وجغرافية واقتصادية واجتماعية مختلفة عن الأخرى مما عكس هذا الأمر على إجاباتهم، وهذا ما يفسر وجود اثر للموقع الجغرافي على إجابات المبحوثين.

وكذلك فان متغير التفرغ للعمل النقابي قد جاءت إجابات عينة الدراسة متأثرة بهذا المتغير، وذلك لان التفرغ للعمل النقابي يعني المعرفة والدراية بما يتعرض له العمال من ظروف عمل ومعاناة، وكذلك الخبرة والتواصل الدائم من قبل القائمين على العمل النقابي بكل ما يتصل بها من هموم وظروف وقضايا داخلية وخارجية، بينما هذه الخبرة والدراية والمعرفة التامة يفتقر إليها النقابيون

غير المتواصلين مع القضايا والهموم العمالية اليومية، وهذا ما يفسر تأثير إجابات عينة الدراسة بهذا المتغير نظرا لاختلاف التجارب والمعارف النقابية للمتفرغين وغير المتفرغين.

3.4 حرية التنظيم النقابي

إن حرية التنظيم النقابي وكما أجب عليها المبحوثين فان جدول (9.4) يبين ذلك كما يلي:

جدول 9.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول حرية التنظيم النقابي.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محور حرية التنظيم النقابي
1.1	2.4	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في إعادة بناء الحركة النقابية انسجاما مع معايير منظمة العمل الدولية
1.1	2.3	درجة انعكس دور منظمة العمل الدولية في التثقيف العمالي على منظمات العمال
.8	1.6	دور منظمة العمل الدولية في مواجهة الانتهاكات التي تتعرض لها الحركة النقابية
1.0	1.9	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تشريع قانون التنظيم النقابي الفلسطيني
1.1	2.4	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تعزيز الديمقراطية داخل الحركة النقابية
1.2	2.7	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بحرية انتخاب الممثلين للعمال بحرية تامة داخل المنظمات العمالية الفلسطينية
.8	1.5	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في توفير حرية الحركة للنقابيين الفلسطينيين
1.1	2.4	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية حق الاجتماع لمنظمات العمال
.9	2.2	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية حق التظاهر لمنظمات العمال
1.0	2.5	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية حرية الرأي والتعبير لمنظمات العمال
.9	1.7	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية المباني والممتلكات النقابية الفلسطينية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محور حرية التنظيم النقابي
1.0	1.8	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على حرية تأسيس النقابات دون للحصول على ترخيص مسبق من قبل السلطات الحكومية
1.3	3.3	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على حرية الانضمام للنقابات في حرية للعمال الفلسطينيين
1.2	3.0	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على حرية صوغ الدساتير والقوانين النقابية
.9	3.1	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية في حق منظمات العمال الفلسطينية في تنظيم إدارتها
1.0	2.9	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية في حق منظمات العمال الفلسطينية في تنظيم أنشطتها وإعداد برامجها بحرية تامة
.9	2.1	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية في حق منظمات العمال الفلسطينية في تنظيم الاضرابات بحرية تامة
.9	2.0	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية حول حل منظمات العمال الفلسطينية
.9	1.7	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية حول حماية النقابات الفلسطينية(منظمات العمال) من التدخل من قبل منظمات الأعمال
1.0	1.9	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية حق المفاوضة الجماعية للنقابات الفلسطينية
.8	1.4	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة باعتقال القادة النقابيين الفلسطينيين وفرض الإقامة الجبرية عليه
.7	1.4	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة باغتيال النقابيين الفلسطينيين
1.0	1.6	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في صياغة الاتفاق بين الهستدروت الإسرائيلي والاتحاد العام لنقابات فلسطين
.9	1.5	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في توحيد الحركة النقابية الفلسطينية داخل الضفة الغربية وقطاع غزة
	2.13	المتوسط الحسابي العام

يتضح من الجدول (9.4) أن قيمة المتوسط الحسابي العام البالغة (2.13) تشير إلى أن هناك نوع من الاهتمام من قبل منظمة العمل الدولية بالحرية النقابية، ولكن هذا الاهتمام قليل ولا يرتقي إلى مستوى المبادئ المتعلقة بمبادئ منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ولذلك تقبل الفرضية التي تقول لا يوجد أي دور لمنظمة العمل الدولية في حماية حق التنظيم النقابي لمنظمات العمال الفلسطينية بموجب الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بمجال الحريات النقابية وصيانتها وحمايتها.

ولتوضيح ذلك بشكل تفصيلي، هناك (3) فقرات من مجموع أجزاء المحور المتعلق بحرية العمل النقابي والبالغ عددها (24) جزءا تشير إلى اهتمام منظمة العمل الدولية بحرية التنظيم النقابي في القضايا التالية:

- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على حرية الانضمام النقابات في حرية للعمال الفلسطينيين.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على حرية صوغ الدساتير والقوانين النقابية.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية في حق منظمات العمال الفلسطينية في تنظيم إدارتها.

ولكن هناك (10) أجزاء من هذا المحور يشير إلى أن الاهتمام من قبل منظمة العمل الدولية بحرية التنظيم النقابي في فلسطين هو قليل واهم هذه الأجزاء:

- درجة مساهمة منظمة العلم الدولية في تعزيز الديمقراطية داخل الحركة النقابية (2.4).
- درجة انعكاس دور منظمة العمل الدولية في التثقيف العمالي على منظمات العمال
- درجة مساهمة منظمة العلم الدولية في تعزيز الديمقراطية داخل الحركة النقابية
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بحرية انتخاب الممثلين للعمال بحرية تامة داخل المنظمات العمالية الفلسطينية.
- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية حق الاجتماع لمنظمات العمال
- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية حق التظاهر لمنظمات العمال.

- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية حرية الرأي والتعبير لمنظمات العمال.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية في حق منظمات العمال الفلسطينية في تنظيم أنشطتها وإعداد برامجها بحرية تامة.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية في حق منظمات العمال الفلسطينية في تنظيم الاضرابات بحرية تامة.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية حول حل منظمات العمال الفلسطينية.

وأما الأجزاء الأخرى والبالغ عددها (11) جزءاً من المحور المتعلق بحرية التنظيم النقابي تشير إلى أن اهتمام منظمة العمل الدولية معدوماً في المجالات التالية:

- دور منظمة العمل الدولية في مواجهة الانتهاكات التي تتعرض لها الحركة النقابية.
- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تشريع قانون التنظيم النقابي الفلسطيني.
- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في توفير حرية الحركة للنقابيين الفلسطينيين.
- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية المباني والممتلكات النقابية الفلسطينية.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على حرية تأسيس النقابات دون الحصول على ترخيص مسبق من قبل السلطات الحكومية (1.8).
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية حول حماية النقابات الفلسطينية (منظمات العمال) من التدخل من قبل منظمات الأعمال.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على حرية تأسيس النقابات دون الحصول على ترخيص مسبق من قبل السلطات الحكومية.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية حول حماية النقابات الفلسطينية (منظمات العمال) من التدخل من قبل منظمات الأعمال.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية حق المفاوضة الجماعية للنقابات الفلسطينية.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة باعتقال القادة النقابيين الفلسطينيين وفرض الإقامة الجبرية عليه.
- درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة باغتيال النقابيين الفلسطينيين.

- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في صياغة الاتفاق بين الهستدروت الإسرائيلي والاتحاد العام لنقابات فلسطين.
- درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في توحيد الحركة النقابية الفلسطينية داخل الضفة الغربية وقطاع غزة.

وعن اثر خصائص عينة الدراسة على إجابات المبحوثين على محور دور منظمة العمل الدولية حول حرية التنظيم النقابي فان جدول (10.4) يبين ذلك كالتالي:

جدول 10.4: أثر خصائص عينة المبحوثين على إجاباتهم حول محور دور منظمة العمل الدولية في حماية حرية التنظيم النقابي الفلسطيني.

الخصائص	الدلالة الإحصائية
العمر	0.126
المؤهل العلمي	0.162
الحالة الاجتماعية	0.690

من الجدول أعلاه يظهر تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أن الأعمار والمؤهلات العلمية والحالة الاجتماعية للمبحوثين ليس لها أي تأثير على طبيعة إجاباتهم، حيث جاءت قيمة الدلالات الإحصائية وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) اكبر من $(\alpha=0.05)$ ، وبالتالي يمكن قبول الفرضيات القائلة بأنه (ليس هناك تأثير لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية على إجابات المبحوثين).

ولكن فيما يتعلق باثر متغيرات الموقع الجغرافي والجنس وعدد أفراد الأسرة والتفرغ للعمل النقابي فان اختبار (T-Test) وكما تظهر قيمته الإحصائية في الجدول (11.4) فانه يبين ذلك.

جدول 11.4: الدلالات الإحصائية لاختبار (T-Test) لأثر خصائص الموقع الجغرافي والجنس وعدد أفراد الأسرة والتفرغ للعمل النقابي.

الخصائص	الدلالة الإحصائية
الموقع الجغرافي	0.055
الجنس	0.330
عدد أفراد الأسرة	0.011
التفرغ للعمل النقابي	0.549

تشير الدلالات الإحصائية الواردة في جدول (11.4) وكما يظهرها تحليل اختبار (T-Test) أن متغيرات الموقع الجغرافي والجنس والتفرغ للعمل النقابي لا يوجد لها أثر على إجابات الباحثين، إذ أن قيمة الدلالات الإحصائية وتحليل (T-Test) أكبر من $(\alpha=0.05)$ وبالتالي يمكن قبول الفرضيات التي تقول (لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ لإجابات الباحثين تعزى لمتغيرات الموقع الجغرافي والجنس والتفرغ للعمل النقابي).

ولكن ما يلاحظ على متغير عدد أفراد الأسرة فإن اختبار (T-Test) لهذا المتغير قد جاءت قيمته أقل من $(\alpha=0.05)$ ، حيث بلغت (0.011) أي أن لمتغير عدد أفراد الأسرة له تأثير على إجابات الباحثين حول محور دور منظمة العمل الدولية في حماية الحرية النقابية، هذا يعني أن الفرضية القائلة بأنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ لإجابات الباحثين تعزى لمتغير عدد أفراد الأسرة) هي فرضية مرفوضة.

إن هذا الأثر، وباعتقاد الباحث قد يعود إلى طبيعة النسيج الأسري للمجتمع الفلسطيني الذي يضع على كاهل رب الأسرة المسؤوليات المالية والاجتماعية والأخلاقية والاجتماعية والتربوية المتعلقة بأفراد الأسرة، وبالتالي تقديم مصلحة أفراد الأسرة المعالين وخاصة الأبناء على مصلحته، وبهذا فإن هامش حرية رب الأسرة في الحركة والانضمام إلى المنظمات الطوعية ولا سيما النقابات العمالية وغيرها من منظمات المجتمع المدني، تتناسب عكسياً مع عدد أفراد الأسرة، أي كلما قل عدد الأبناء زادت حرية رب الأسرة في ممارسة نشاطاته النقابية ومتابعة المهوم النقابية، وكلما زاد عدد أفراد الأسرة تتضاعف مسؤوليات رب الأسرة، الأمر الذي يؤدي إلى تقليص نشاطه وحرية في الحركة، مما يعيقه عن القيام بنشاطات عمالية تنعكس على تعزيز الحرية النقابية، وبالتالي

وحسب اعتقاد الباحث فان هذه المعادلة هي ما قد يفسر اثر عدد أفراد الأسرة على حرية العمل
النقابي.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

1.5 النتائج

من خلال إجراء هذه الدراسة وتحليل البيانات المتعلقة بها فقد خلص الباحث الى النتائج التالية:-

- 1- لا يوجد دور لمنظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقير داخل صفوف الحركة العمالية الفلسطينية بشكل خاص، وفي مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة بشكل عام.
- 2- هناك بعض الاهتمامات لمنظمة العمل الدولية في تشريع قانون العمل الفلسطيني.
- 3- ساهمت منظمة العمل الدولية في تشريع قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني.
- 4- ساهمت منظمة العمل الدولية في إنشاء صندوق التشغيل والحماية الفلسطيني من اجل محاربة البطالة والفقير، ولكن لم يتم هذا الصندوق بأي دور في محاربة البطالة والفقير.
- 5- هناك فروقات واضحة بين العمال في قطاع غزة والعمال في الضفة الغربية من حيث الوضع الاقتصادي والاجتماعي.
- 6- إن منظمة العمل الدولية لا تقوم بأي دور للدفاع عن ظروف وشروط العمل التي يعمل فيها العامل الفلسطيني، ولا سيما الذين يعملون في المشاريع الإسرائيلية.
- 7- ان غالبية اتفاقيات منظمة العمل الدولية غير مطبقة على الحركة العمالية الفلسطينية علما بان هذه الاتفاقيات هي اتفاقيات ملزمة للدول التي صادقت عليها.

8- ليس لمنظمة العمل الدولية أي دور في بناء مراكز التدريب المهني في مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة.

9- ليس هناك أي دور لمنظمة العمل الدولية في الحد من إغلاق الأراضي الفلسطينية وبالتالي إتاحة حرية الحركة للعمال الفلسطينيين العاملين في مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة وداخل إسرائيل.

10- إن اهتمام منظمة العمل الدولية بحق وحرية التنظيم النقابي قليل ولا يرى تأثير منظمة العمل الدولية في حماية حق وحرية التنظيم النقابي في الواقع الفلسطيني.

11- لا يوجد أي دور لمنظمة العمل الدولية في توحيد الحركة النقابية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة حيث مازالت الحركة العمالية تعقد مؤتمراتها عبر الفيديو كونفرنس في الضفة الغربية وقطاع غزة.

12- ليس لمنظمة العمل الدولية أي دور في حماية القادة النقابيين الفلسطينيين من الاعتقال وفرض الإقامة الجبرية عليهم ومن الاغتيال ومنع قادة الحركة النقابية من السفر إلى خارج الأراضي الفلسطينية وفي أحيان كثيرة داخل محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة وكذلك منعهم من السفر والتنقل من الضفة الغربية وقطاع غزة أو العكس.

13- هناك دور لمنظمة العمل الدولية على الحركة النقابية والعمالية الفلسطينية من حيث حرية الانضمام للنقابات العمالية وحرية صوغ الدساتير والقوانين النقابية وحق الحركة النقابية والعمالية في تنظيم أنشطتها وإعداد برامجها بحرية.

2.5 التوصيات

بناء على النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال بيانات المبحوثين على أسئلة هذه الدراسة، فإنه يقترح التوصيات التالية:-

1- اقترح على منظمة العمل الدولية أن تقبل فلسطين عضواً كامل العضوية، وبمعزل عن الحسابات السياسية، لأنها منظمة متخصصة في تشريعات العمل الدولية.

2- إن على منظمة العمل الدولية أن تراعي خصوصية الواقع الفلسطيني، وبالتالي عليها أن تجعل برنامج العمل اللائق هدفاً رئيسياً لها في الضفة الغربية وقطاع غزة من أجل محاربة البطالة والفقر داخل صفوف الحركة العمالية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

3- أوصي منظمة العمل الدولية أن تعمل على دعم صندوق التشغيل والحماية الفلسطيني من خلال توفير الأموال اللازمة من أجل القيام بالهدف الرئيسي لإنشائه، وهو محاربة البطالة والفقر بين العمال الفلسطينيين.

4- أوصي منظمة العمل الدولية العمل على تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية الذي ساهمت في تشريعه بأقصى سرعة ممكنة من خلال الضغط على السلطة الوطنية الفلسطينية من خلال وزارة العمل الفلسطينية، لما لهذا القانون من أثر كبير في محاربة الفقر في فلسطين.

5- اقترح على منظمة العمل الدولية أن تمارس دورها في تطبيق كامل اتفاقيات العمل الدولية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي على العمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل.

6- اقترح على منظمة العمل الدولية أن تقوم بالضغط على الحكومة الإسرائيلية من أجل استرجاع كامل ما اقتطعته من أموال على العمال الفلسطينيين طيلة سنوات الاحتلال، وبالتحديد الفترة الممتدة من العام (1967-1993 م).

7- اقترح على منظمة العمل الدولية أن تقوم بإعادة بناء الحركة النقابية الفلسطينية على أسس ديمقراطية، وأن تقوم بتوحيد الحركة النقابية والعمالية الفلسطينية في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.

8- اقترح إجراء تنسيق مكثف بين الاتحاد العام لتقابات عمال فلسطين والسلطة الفلسطينية ومنظمة العمل العربية للضغط على منظمة العمل الدولية من اجل ان تمارس دورها في دعم الحركة العمالية الفلسطينية وتمكينها من الصمود في مواجهة ما تتعرض له من ظروف صعبة من فقر وبطالة.

9- اقترح على منظمة العمل الدولية إجراء تحليلات أكثر عمقا للمعايير القائمة، لإظهار مواطن قوتها وضعفها، وأثرها على شتى المجموعات ذات العلاقة.

10- اقترح على منظمة العمل الدولية تكثيف الجهود لمساعدة السلطة الوطنية الفلسطينية على تطبيق معايير منظمة العمل الدولية لأنها حديثة الانتماء لمنظمة العمل الدولية.

11- اقترح على الباحثين اللاحقين دراسة واقع عمل المرأة الفلسطينية في ظل الأوضاع الفلسطينية الشاملة من خلال قراءة ومعرفة درجة التزام منظمة العمل الدولية بتطبيق معاييرها ومبادئها المتعلقة بعمل المرأة ، على واقع المرأة الفلسطينية من حيث : عمالتها، حقوقها، حمايتها من الاستغلال.

المراجع باللغة العربية

1. أبو الرب، أ. (2006): التحديات المالية التي تواجه المشاريع الصناعية الصغيرة في محافظة جنين وعلاقتها بمستوى الأداء، جامعة القدس، القدس. (رسالة ماجستير غير منشورة).
2. أبو أوفاء، أ. (1997): منظمة الأمم المتحدة والمنظمات المتخصصة والإقليمية، الطبعة الأولى. دار النهضة العربية، القاهرة.
3. أبو أوفاء، أ. (1998): الوسيط في قانون المنظمات الدولية، الطبعة الخامسة. دار النهضة العربية، القاهرة.
4. أبو الشكر، ع. (1994): وقائع ندوة القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية المحتلة - القدس 3-4 شباط 1993. جامعة النجاح الوطنية وجمعية الاقتصاديين العرب، فلسطين.
5. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (ب، ت): مشروع النظام الداخلي للنقابة الفرعية والنقابة الوطنية.
6. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (1999): نحو ظروف عمل أفضل للنساء العاملات، (ب.ت). دائرة شؤون المرأة العاملة الفلسطينية، نابلس.
7. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (2000): المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني رقم 4 لسنة 2000، (ب.ت)، دائرة شؤون المرأة العاملة، نابلس.
8. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (2004): المؤتمر الدستوري الثاني، الطبعة الأولى. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، رام الله.
9. الأردن (1965): قانون العمل الأردني رقم (21) لسنة 1960 والمعدل سنة 1965 - المادة (69). وزارة العمل، الأردن.
10. البناء، ج. (2005): الحرية النقابية، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة.
11. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2002): تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، الطبعة الأولى. المكتب الإقليمي للدول العربية، الأردن.
12. بونوماريوف، ب. (1978): القاموس السياسي. ترجمة عبد الرزاق العاني، دار الفارابي، بغداد.
13. جريدة القدس، العدد 13253، الموافق 2006/7/11، الثلاثاء، ص 1
14. جامعة بيرزيت (1999): الفقر في فلسطين - دراسة حالات، الطبعة الأولى. جامعة بيرزيت، رام الله.

15. حسين، م. (1991): تسييس المنظمات الدولية والمتخصصة، الطبعة الأولى. الدار الجامعية، الإسكندرية.
16. خليل، ع. (نيسان، 1993): "مجلة العمل العربية". رد المجموعة العربية، 54. ص ص 154 - 155.
17. الدقاق، م. (2003): التنظيم الدولي، الطبعة الأولى، الإسكندرية.
18. راتب، ع، غانم، ح. (1996): المنظمات الإقليمية المتخصصة، الطبعة الأولى. الدار الجامعية، القاهرة.
19. ردايدة، ش. (2006): التخطيط الاستراتيجي في الحكم المحلي الواقع والإمكانيات. جامعة القدس، القدس. (رسالة ماجستير غير منشورة).
20. رسول، ب. (نيسان، 1993): "مجلة العمل العربية". كلمة منظمة العمل العربية، 54. ص ص 149-150.
21. سلامة، م. (2004): التنظيم الدولي، المنظمات الإقليمية- المنظمات الاقتصادية، الطبعة الأولى. دار الإشعاع للطباعة، القاهرة.
22. الصباح، م. (آذار، 2002): " منظمة العمل الدولية النشأة... والمشاركة العربية". العمل والعمال، 3. ص ص 28-31).
23. طهوب، ف، (1982): الحركة العمالية في فلسطين 1920 - 1948. الطبعة الأولى، الكويت.
24. عبد الحميد، ر. (2002): المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق، (م، م، ط).
25. عتلم، ح. (2002): المنظمات الدولية والإقليمية والمتخصصة، الطبعة الثانية. مكتبة الآداب، القاهرة.
26. عرفة، ع. (1993): المنظمات الدولية والإقليمية، الطبعة الأولى. مكتبة الإسكندرية، الإسكندرية.
27. عودة، أ، ملكاوي، ف. (1992): أساسيات البحث العلمي: عناصر البحث ومناهجه والتحليل الإحصائي لبياناته: الطبعة الثانية. مكتبة الكتاني. اربد، الأردن.
28. فاروق احمد: مستويات العمل الدولية في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، القاهرة، 1995.
29. فلسطين، وزارة العمل (1996): العلاقات المهنية واقع وآفاق. وزارة العمل، رام الله.
30. فلسطين، وزارة العمل. (1998-أ): المؤتمر الدولي للتشغيل في فلسطين، مج / الأول. وزارة العمل، رام الله.

31. فلسطين، وزارة العمل.(1998-ب): المؤتمر الدولي للتشغيل في فلسطين، مج / الثاني. وزارة العمل، رام الله.
32. فلسطين، وزارة العمل(2000): قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، (النسخة الرسمية). الطبعة الأولى، وزارة العمل، رام الله.
33. فلسطين وزارة العمل(2004): مشروع قانون النقابات العمالية لعام 2004، وزارة العمل الفلسطينية، رام الله.
34. فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2004-أ): مسح عمل الأطفال 2004. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله.
35. فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2004-ب): فلسطين في أرقام 2003. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله.
36. فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2005): مسح القوى العاملة- المؤتمر الصحفي حول نتائج القوى العاملة. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله.
37. فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2006): مسح القوى العاملة- المؤتمر الصحفي حول نتائج القوى العاملة. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله.
38. قطا مش، ر.(2000): حرية التنظيم النقابي، الطبعة الأولى، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، رام الله.
39. معهد الأبحاث التطبيقية(2004): السياسات التنموية في فلسطين، مركز أريج للأبحاث، الطبعة الأولى، رام الله.
40. مكتب العمل الدولي(1919): الاتفاقية 5 بشأن الحماية من البطالة. اقتباسا عن مكتب العمل الدولي - www.ilo.org.
41. مكتب العمل الدولي(1946): الاتفاقية 77 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة. اقتباسا عن مكتب العمل الدولي - www.ilo.org.
42. مكتب العمل الدولي(1948-أ): الاتفاقية 90 بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة. اقتباسا عن مكتب العمل الدولي - www.ilo.org.
43. مكتب العمل الدولي(1948-ب): الاتفاقية 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم. اقتباسا عن مكتب العمل الدولي - www.ilo.org.
44. مكتب العمل الدولي(1949): الاتفاقية 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية. اقتباسا عن مكتب العمل الدولي - www.ilo.org.
45. مكتب العمل الدولي(1972): الحريات النقابية، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف.

46. مكتب العمل الدولي(1975): انتهاكات الحرية النقابية في تشيلي- تقرير المدير العام، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف.
47. مكتب العمل الدولي(1985): الحريات النقابية، الطبعة الثانية.مكتب العمل الدولي، جنيف.
48. مكتب العمل الدولي، (1989): الحرية النقابية مرشد في الثقافة العمالية، الطبعة الأولى، القاهرة.
49. مكتب العمل الدولي(1990): وضع عمال الأراضي العربية المحتلة، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي جنيف.
- 50.منظمة الأمم المتحدة(1996): الإعلان العالمي لحقوق الإنسان/المادة 8 /الفقرة 1 . منظمة الأمم المتحدة، نيويورك.
51. منظمة الأمم المتحدة(1966): العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية/المادة 8 / الفقرة1/ب. منظمة الأمم المتحدة، نيويورك.
52. منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي(1994): تقرير المدير العام، ج 2، الطبعة الأولى.مكتب العمل الدولي جنيف.
53. مكتب العمل الدولي، (1996): الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، الطبعة الرابعة. مكتب العمل الدولي، جنيف.
- 54.مكتب العمل الدولي(1996): لجنة القرارات، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف.
55. مكتب العمل الدولي (1998-أ): إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، الطبعة الأولى.مكتب العمل الدولي جنيف.
56. مكتب العمل الدولي(1998-ب): القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية- معايير وإجراءات، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي جنيف.
- 57.مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، (1999): العمل اللائق- تقرير المدير العام. مكتب العمل الدولي، جنيف.
58. مكتب العمل الدولي (2000): صوتك في العمل، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف.
59. مكتب العمل الدولي(2001): الضمان الاجتماعي: القضايا، التحديات والآفاق.الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، جنيف.
60. مكتب العمل الدولي(2002-أ):لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، الدورة 285، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي ، جنيف.

61. مكتب العمل الدولي (2002-ب): وضع عمال الأراضي العربية المحتلة، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف.
62. مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، (2003-أ): تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات- التقرير الثالث(الجزء 1).مكتب العمل الدولي، جنيف
63. مكتب العمل الدولي، (2003-ب): دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي. مكتب العمل الدولي، جنيف.
64. مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، (2003-ب): نطاق علاقة الاستخدام- التقرير الخامس، مكتب العمل الدولي، جنيف.
65. مكتب العمل الدولي(2003-ج): الخلاص من الفقر- التقرير الأول، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف.
- 66.مكتب العمل الدولي(2003-د): زمن المساواة في العمل، الطبعة الأولى.مكتب العمل الدولي، جنيف.
67. مكتب العمل الدولي(2003-هـ): الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية. مكتب العمل الدولي، جنيف.
68. مكتب العمل الدولي(2003-و): تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات- التقرير الثالث، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف.
69. مكتب العمل الدولي(2003-ز): وضع عمال الأراضي العربية المحتلة- تقرير المدير العام.مكتب العمل الدولي ، جنيف.
70. مكتب العمل الدولي(2003-ح): تقرير لجنة الخبراء بشأن الاتفاقيات والتوصيات(المواد 19 و 22 و 35 من الدستور)، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي جنيف.
- 71.مكتب العمل الدولي(2003-ط): الخلاص من الفقر، الدورة 91، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف.
72. مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي(2003-ي): زمن المساواة في العمل- التقرير الأول(باء)، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، جنيف.
73. مكتب العمل الدولي(2004-أ): عولمة عادلة، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي جنيف.
74. مكتب العمل الدولي(2004-ب): وضع عمال الأراضي العربية المحتلة، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف.
75. مكتب العمل الدولي(2005-أ): وضع عمال الأراضي العربية المحتلة، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي جنيف.

76. مكتب العمل الدولي (2005-ب): سبل الوصول إلى العمل اللائق، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي جنيف.
77. مكتب العمل الدولي (2006): وضع حد لعمل الأطفال: هدف في التناول، الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف.
78. مكتب العمل الدولي ((ب.ت)): مبادئ منظمة العمل الدولية ومعاييرها واجراءاتها في مجال الحرية النقابية. مكتب العمل الدولي، جنيف.
79. مؤتمر العمل العربي، مكتب العمل العربي (2005): مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (93) لمؤتمر العمل الدولي. مؤتمر العمل العربي، الجزائر.
80. منظمة العمل العربية (1996): المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربية، الطبعة الأولى. مكتب العمل العربي. مصر.
81. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين (1999): حقوق العمال.. حقوق إنسان، الطبعة الأولى. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، رام الله.
82. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين (2000): العمالة الفلسطينية "البطالة والفقر"، الطبعة الأولى، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، رام الله.
83. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين (2000): حرية التنظيم النقابي، الطبعة الأولى. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، رام الله.
84. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين (2004): قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والتشريعات الثانوية الصادرة بالاستناد إليه، الطبعة الأولى. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، رام الله.
85. مركز حقوق المواطن (2003): تقرير حول البطالة في فلسطين، الطبعة الأولى. مركز حقوق المواطن، رام الله.
86. مؤسسة الدراسات الفلسطينية (2004): فلسطين تاريخها وقضيتها، مؤسسة الدراسات الفلسطينية، القدس.
87. نقابة الاتصالات (1998): التنظيم النقابي، الطبعة الأولى. نابلس.
88. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن (2004-أ): حول الحق في التنظيم النقابي، الطبعة الأولى. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله.
89. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن (2002-ب): حول قانون العمل الفلسطيني الجديد -أوراق عمل، الطبعة الأولى. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله.
90. وزوز، ع، (1990): الإجراءات الاسرائيلية ضد الطبقة العاملة الفلسطينية وحركتها النقابية في دولة فلسطين المحتلة من عام 1967-1989، الطبعة الأولى، رام الله.

- 1- Alcock A. (2002): History of ILO. First published 2002. MacMillan Press Ltd, London.
- 2- International Labour Office (1993): women workers rights. First published 1993. Inter National Labour Office, Geneva.

جامعة القدس

برنامج الدراسات العليا - بناء مؤسسات

استبانة

قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية
على الحركة النقابية العمالية في فلسطين
2006-1987

الباحث: خضر صالح خضر محاميد

إشراف: د.حماد حسين

2006

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة القدس أبو ديس

تحية طيبة وبعد:

أخي النقابي أضع بين يديك استبانة يقوم الباحث من خلالها بدراسة ميدانية لمعرفة (قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين (1987-2006) لذلك أرجو الإجابة على كافة الأسئلة الواردة في هذه الاستبانة، مؤكداً أن إجاباتكم ستستخدم لأغراض البحث العلمي المحض فقط ولن تتطلع عليها أي جهة ما، وستحاط بالسرية الكاملة مع ثقتي الكاملة بصدق إجاباتكم وتقديري العميق لحسن ثقتكم وتعاونكم.

التوقيع

الباحث: خضر صالح خضر محاميد

2006/03/15

- القسم الأول : المعلومات الشخصية.

1.1 - الجنس: 1. ذكر 2. أنثى

1.1.1 -العمر: 1. اقل من 30 2. 30-40 3. 41-50 4. 51-60
5. أكثر من 61

1.1.2 - المؤهل العلمي: 1. توجيهي فاقل 2. دبلوم 3. بكالوريوس فاعلي

1.1.3 - الحالة الاجتماعية: 1. أعزب 2. متزوج 3. مطلق 4. أرمل

1.1.4 - عدد أفراد الأسرة: 1. اقل من 5 2. أكثر من 5

1.1.5 - هل أنت متفرغ للعمل النقابي: 1. نعم 2. لا

الرقم	نص الفقرة	درجة التطبيق				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
القسم الثاني: دور منظمة العمل الدولية في محاربة الفقر والبطالة						
1	درجة تطبيق الاتفاقية رقم 102 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحماية الاجتماعية					
2	درجة تطبيق الاتفاقية رقم 95 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية الأجور					
3	درجة تطبيق الاتفاقية رقم 131 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور					
4	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تشريع القانون الفلسطيني					
5	درجة مساهمة مكافأة نهاية الخدمة حسب ما نص عليه قانون العمل الفلسطيني في محاربة الفقر					
6	درجة مساهمة قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني في محاربة الفقر					
7	درجة تطبيق الاتفاقية رقم 5 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية					
8	درجة تطبيق الاتفاقية رقم 111 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن التمييز بالاستخدام على أساس الجنس بين العمال الفلسطينيين					
9	درجة حماية حق المرأة في إجازة الأمومة والطفولة في القانون الفلسطيني					
10	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في إقامة التعاونيات في فلسطين					
11	درجة الدعم التي تقدمه منظمة العمل الدولية للمشاريع الصغيرة					
12	درجة الحماية التي تقدمه منظمة العمل الدولية للصناعة المحلية					
13	درجة دعم منظمة العمل الدولية لقانون الاستثمار الفلسطيني					
14	درجة المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية في فتح سوق العمل العربي					
15	درجة المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية في فتح سوق العمل الأجنبي					

رقم	نص الفقرة	درجة التطبيق			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة جدا
16	مساهمة منظمة العمل الدولية في إنشاء صندوق التشغيل والحماية الفلسطيني				
17	درجة مساهمة صندوق التشغيل والحماية في محاربة البطالة				
18	درجة مساهمة صندوق التشغيل والحماية في محاربة الفقر				
19	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في عقد الندوات حول كيفية الحد من البطالة				
20	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تشريع قانون التأمينات الاجتماعية				
21	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في إنشاء مراكز التدريب المهني في فلسطين				
22	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل				
23	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتأمين ضد الشيخوخة				
24	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بتعويض العمال الذين يتعرضون للبطالة				
25	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بتعويض العمال الذين يتعرضون لإصابات العمل				
26	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في الحد من إغلاق الأراضي الفلسطينية من قبل الاحتلال الإسرائيلي				
27	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في سهولة تنقل العمال داخل الأراضي الفلسطينية لوصولهم إلى أماكن عملهم				
القسم الثالث: دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني					
28	درجة مراقبة منظمة العمل الدولية لتطبيق اتفاقية جنيف الرابعة فيما يتعلق بحماية العمال الفلسطينيين تحت الاحتلال				
29	درجة حماية منظمة العمل الدولية لأجور العمال الفلسطينيين العاملين داخل إسرائيل				
30	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بشروط الصحة والسلامة المهنية على العمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل				

رقم	نص الفقرة	درجة التطبيق				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
31	درجة حماية معايير منظمة العمل الدولية لأجور العمال الفلسطينيين العاملين داخل إسرائيل بطريق غير منظمة (بدون تصاريح عمل)					
32	درجة حماية معايير منظمة العمل الدولية في الحماية الاجتماعية للعمال الفلسطينيين العاملين داخل إسرائيل بطريق غير منظمة (بدون تصاريح عمل)					
33	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية لمبدأ المساواة على أساس الجنس بين العمال العرب واليهود					
34	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية لمبدأ المساواة على أساس الدين بين العمال العرب واليهود					
35	مساهمة منظمة العمل الدولية في مراقبة تطبيق حق العمل لشعب تحت الاحتلال					
36	مساهمة منظمة العمل الدولية في وقف الاعتداءات والتحرشات التي يتعرض لها العمال الفلسطينيون داخل إسرائيل					
37	مساهمة منظمة العمل الدولية في توفير الحماية للعمال الفلسطينيين الذين فقدوا عملهم قسرا في المشاريع الإسرائيلية					
38	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأجرات المدفوعة الأجر					
39	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بمساواة الأجور بين المرأة والرجل العاملين					
40	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بمساواة الأجور بين العمال الفلسطينيين والإسرائيليين العاملين في نفس المهنة					
41	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز على أساس الدين على العمال الفلسطينيين العاملين داخل إسرائيل					
42	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على أساس قومي بين العمال الفلسطينيين والعمال الإسرائيليين					
43	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على العمال الفلسطينيين العاملين خارج الأراضي الفلسطينية وإسرائيل (العمال المهاجرين)					

رقم	نص الفقرة	درجة التطبيق				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
القسم الرابع: حرية التنظيم النقابي						
44	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في إعادة بناء الحركة النقابية انسجاما مع معايير منظمة العمل الدولية					
45	درجة انعكاس دور منظمة العمل الدولية في التثقيف العمالي على منظمات العمال					
46	دور منظمة العمل الدولية في مواجهة الانتهاكات التي تتعرض لها الحركة النقابية					
47	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تشريع قانون التنظيم النقابي الفلسطيني					
48	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في تعزيز الديمقراطية داخل الحركة النقابية					
49	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بحرية انتخاب الممثلين للعمال بحرية تامة داخل المنظمات العمالية الفلسطينية					
50	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في توفير حرية الحركة للنقابيين الفلسطينيين					
51	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية حق الاجتماع لمنظمات العمال					
52	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية حق التظاهر لمنظمات العمال					
53	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية حرية الرأي والتعبير لمنظمات العمال					
54	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية المباني والممتلكات النقابية الفلسطينية					
55	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على حرية تأسيس النقابات دون الحصول على ترخيص مسبق من قبل السلطات الحكومية					
56	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على حرية الانضمام النقابات في حرية للعمال الفلسطينيين					
57	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية على حرية صوغ الساتير والقوانين النقابية					

رقم	نص الفقرة	درجة التطبيق				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
58	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية في حق منظمات العمال الفلسطينية في تنظيم إدارتها					
59	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية في حق منظمات العمال الفلسطينية في تنظيم أنشطتها وإعداد برامجها بحرية تامة					
60	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية في حق منظمات العمال الفلسطينية في تنظيم الاضرابات بحرية تامة					
61	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية حول حل منظمات العمال الفلسطينية					
62	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية حول حماية النقابات الفلسطينية (منظمات العمال) من التدخل من قبل منظمات الأعمال					
63	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية حق المفاوضة الجماعية للنقابات الفلسطينية					
64	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلق باعتقال القادة النقابيين الفلسطينيين وفرض الإقامة الجبرية عليهم					
65	درجة تطبيق معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة باغتيال النقابيين الفلسطينيين					
66	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في صياغة الاتفاق بين الهستدروت الإسرائيلي والاتحاد العام لنقابات فلسطين					
67	درجة مساهمة منظمة العمل الدولية في توحيد الحركة النقابية الفلسطينية داخل الضفة الغربية وقطاع غزة					

ملحق رقم (2)

رسالة الباحث إلى لجنة تحكيم الاستمارة.

بسم الله الرحمن الرحيم

لجنة تحكيم علمية

الأخ:المحترم.

الموضوع: تحكيم استبانة بحثية

يشرفني أن تتفضلوا علي بقبولكم عضوية لجنة تحكيم استبانة ميدانية مع كل الإخوة:

1. الأخ الدكتور معزوز علاونة، دكتوراة قياس وتقويم، محاضر في جامعة القدس

المفتوحة/ منطقة نابلس التعليمية.

2. الأخ الأستاذ الفاضل مراد أبو الهيجاء، ماجستير إحصاء رياضي، محاضر في

جامعة القدس المفتوحة.

3. الأخ الدكتور مجيد منصور، دكتوراة إدارة أعمال، محاضر في جامعة النجاح

الوطنية.

4. الأخ الدكتور ربيع عويس، دكتوراة علم اجتماع، محاضر في جامعة القدس

المفتوحة.

مع جزيل الشكر

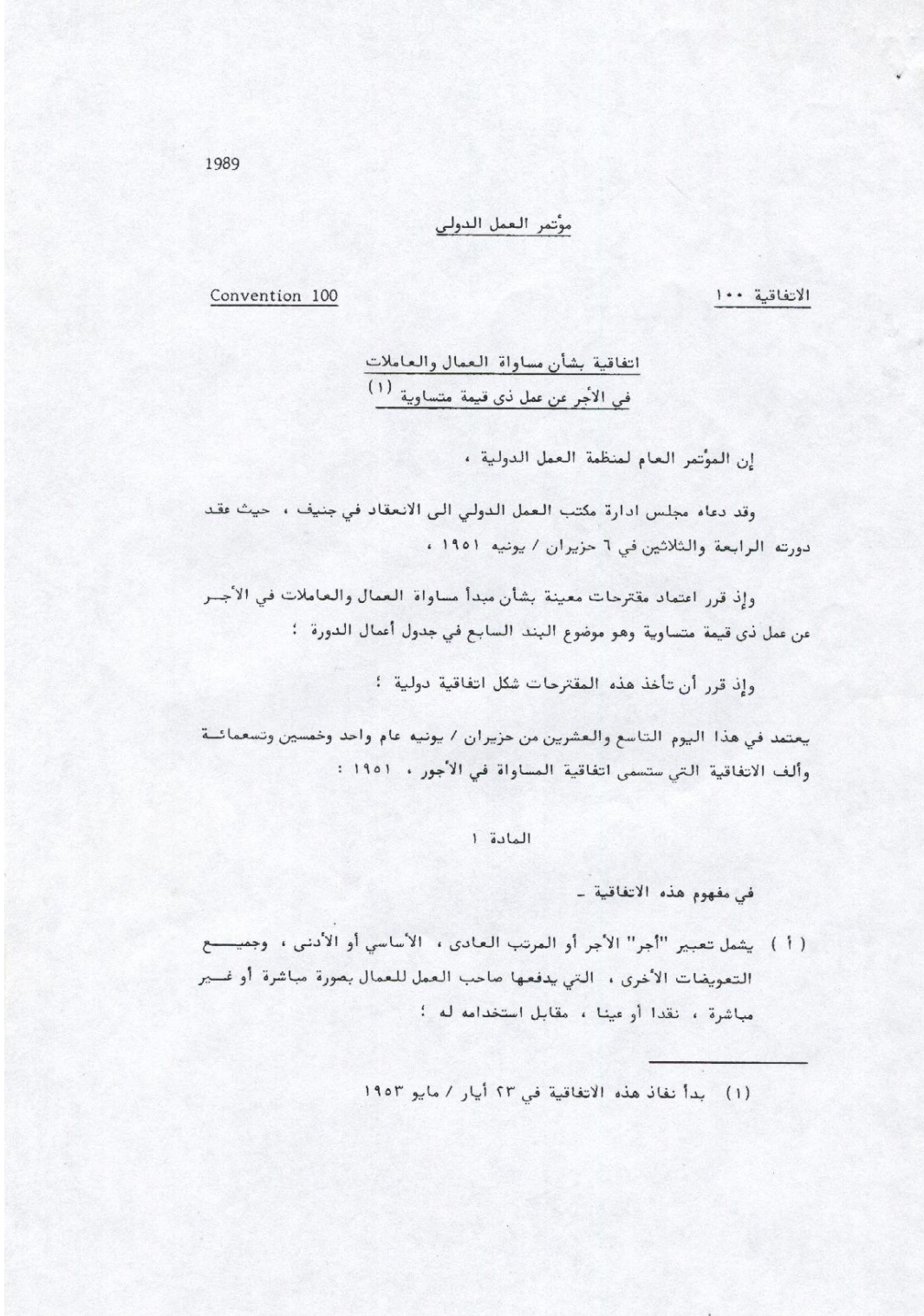
التوقيع

خضر صالح خضر محاميد

2005/01/21

ملحق (3)

اتفاقية منظمة العمل الدولية حول المساواة في الأجور عن العمل المتساوي بين العمال والعاملات



(ب) تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس .

المادة ٢

١ - تشجع كل دولة عضو ، بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور ، على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين ، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ في حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب .

٢ - يجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق -

(أ) القوانين أو اللوائح الوطنية ؛

(ب) أى نظام قانوني لتحديد الأجور يقرره القانون أو يعترف به ؛

(ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال ؛

(د) أى مزيج من هذه الوسائل .

المادة ٣

١ - تتخذ تدابير لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذى يتعين انجازه ، حين يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير انفاذ هذه الاتفاقية .

٢ - يجوز أن تقرر السلطة المختصة بتحديد معدلات الأجور ، الأساليب التي يتعين اتباعها في هذا التقييم ، أو اذا حددت مثل هذه المعدلات باتفاقات جماعية ، يقع ذلك على الأطراف المتعاقدة .

٣ - لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، وجود فروق بين معدلات الأجور تقابل ، دونما اعتبار للجنس ، فروقا في العمل الواجب انجازه ناجمة عن التقييم الموضوعي المشار اليه .

المادة ٤

على كل دولة عضو أن تتعاون ، عند الاقتضاء ، مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل انفاذ احكام هذه الاتفاقية •

المادة ٥

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها •

المادة ٦

١ - لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها •

٢ - ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية •

٣ - ويبدأ يعدئذ نفاذها بالنسبة لأى دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي •

المادة ٧

١ - تحدد الاعلانات المرسلة الى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملا بالفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية -

(أ) الأقاليم التي تتعهد الدولة العضو المعنية بتطبيق أحكام الاتفاقية فيها دون ادخال تغييرات ؛

(ب) الأقاليم التي تتعهد بتطبيق أحكام الاتفاقية فيها شريطة ادخال تغييرات جنباً الى جنب مع تفاصيل هذه التغييرات ؛

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية مع بيان أسباب عدم الانطباق ؛

(د) الأقاليم التي تتحفظ باتخاذ قرار بشأنها ريثما يستكمل النظر في أمرها •

٢ - تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق وتكون لها قوة التصديق •

٣ - يجوز لأي دولة عضو ، في أي وقت ، وبإعلان لاحق ، ان تلغى كلياً أو جزئياً أية تحفظات أوردتها في إعلانها الأصلي استناداً الى الفقرات الفرعية (أ) أو (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة •

٤ - يجوز لأي دولة عضو ، في أي فترة يجوز خلالها نقض هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ٩ ، أن ترسل الى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل أية تغييرات جديدة على مضامين أي إعلان سابق وتبين المواقف الراهنة بشأن تطبيق هذه الاتفاقية •

المادة ٨

١ - تحدد الإعلانات الموجهة الى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين ٤ و ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية ما اذا كانت أحكام الاتفاقية ستطبق في الاقليم المعني دون تغيير أم رهنا بإدخال تغييرات عليها ، فإذا حدد الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنا بإدخال تغييرات عليها ، تحدد تفاصيل هذه التغييرات •

٢ - يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء أو الهيئة الدولية المعنية في أي حين بإعلان لاحق ، التخلي كلياً أو جزئياً عن حق اللجوء الى أي تغيير أشير اليه في إعلان سابق •

٣ - يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء أو الهيئة الدولية المعنية ، خلال أي فترة يجوز خلالها نقض هذه الاتفاقية عملاً بأحكام المادة ٩ ، ان يوجهوا الى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل أية تغييرات جديدة على مضامين أي إعلان سابق ويحدد الموقف الراهن بصدد تطبيق هذه الاتفاقية •

المادة ٩

١ - يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقض نافذا الاّ بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي .

٢ - كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٠

١ - يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢ - يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به ، الى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ١١

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المسواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٢

يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك وينظر فيما اذا كان هناك ما يدعو السى ادراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر •

المادة ١٣

١ - اذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك -

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانونا ، وبغض النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها •

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية •

٢ - تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة •

المادة ١٤

النص الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية •

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم اتفاقية رقم 87

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته
الحادية والثلاثين في 17 حزيران يونيه عام 1948؛

إذ قرر أن يعتمد، في شكل الاتفاقية، بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية
حق التنظيم، وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة؛

وإذ يرى أن دياحة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن "قرار مبدأ الحرية النقابية" وسيلة
لتحسين ظروف العمل ولإقرار السلم؛

وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجدداً " أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى
عنهما لإطراد التقدم"؛

وإذ يرى أن مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي
يجب أن تشكل أساس التنظيم الدولي؛

وإذ يرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أقرت هذه المبادئ في دورتها الثانية، وأنها
دعت منظمة العمل الدولية الى مواصلة كل ما لديها من جهد حتى يمكن اعتماد إتفاقية
دولية أو أكثر،

يعتمد في هذا اليوم التاسع من تموز/ يوليه عام ثمان وأربعين وتسعمائة وألف الإتفاقية
التالية، التي ستسمى إتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948.

الجزء الأول- الحرية النقابية

المادة 1

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسرى عليها هذه الإتفاقية بإنفاذ الأحكام
التالية:

المادة 2

للعمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات
يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام اليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات.

المادة 3

1. لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي إنتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها.
2. تمتنع السلطات لعامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة.

المادة 4

لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.

المادة 5

لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين إتحادات وإتحادات عامة وفي الإنضمام إليها، ولأي من هذه المنظمات أو الإتحادات أو الإتحادات العامة الحق في الإنضمام الى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل.

المادة 6

تطبق أحكام المواد 2,3,4، من هذه الإتفاقية على الإتحادات والإتحادات العامة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

المادة 7

لا يخضع إكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وإتحاداتهم وإتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق أحكام المواد 2,3,4 من هذه الإتفاقية.

المادة 8

1. يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظمات كل منهم قانون البلد في ممارستهم لحقوقهم المنصوص عليها في هذه الإتفاقية، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص أو الجماعات المنظمة.
2. لا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على مساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الإتفاقية، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات.

المادة 9

1. تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى إنطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الإتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.
2. وفقاً للمبدأ الوارد في الفقرة 8 من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضوة لهذه الإتفاقية ماساً بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو إتفاق قائم يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكلفه هذه الإتفاقية.

المادة 10

يعني المصطلح " منظمة " في مفهوم هذه الإتفاقية أي منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الجزء الثاني- حماية حق التنظيم

المادة 11

تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الإتفاقية بإتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل حقهم في التنظيم بحرية.

الجزء الثالث- أحكام متنوعة

المادة 12

1. فيما يتعلق بالأقاليم المشار إليها في المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية وفقاً لتعديلها في صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية، 1946، بخلاف الأقاليم المشار إليها في الفقرتين 5،4 من المادة المذكورة بعد تعديلها على النحو المذكور، تتعهد كل دولة عضو في المنظمة تصدق هذه الإتفاقية بأن ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عند تصديقها أو أقرب أجل ممكن بعد تصديقها إعلاناً تحدد فيه_

- أ. الأقاليم التي تتعهد بشأنها بتطبيق أحكام الإتفاقية دون تعديل؛
- ب. الأقاليم التي بشأنها تتعهد بتطبيق أحكام الإتفاقية ولكن بتعديلات، مع تفاصيل التعديلات المذكورة؛
- ج. الأقاليم التي لا يمكن تطبيق الإتفاقية عليها، وأسباب عدم إمكان تطبيقها عليها؛
- د. الأقاليم التي تحفظ بشأنها في قرارها.

2. تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة 1 من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، وتكون لها قوة التصديق.
3. يجوز لكل دولة عضو أن تلغي في أي وقت بإعلان لاحق، كلياً أو جزئياً، أي تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي بمقتضى الفقرات الفرعية (ب) و (ج) و (د) من الفقرة 1 من هذه المادة.
4. يجوز لكل دولة عضو أن ترسل إلى المدير العام، في أي وقت يمكن فيه نقض هذه الإتفاقية وفقاً لأحكام المادة 16، إعلاناً جديداً يعدل على أي وجه آخر ما جاء في أي إعلان سابق، ويعرض الوضع الحالي لأي أقاليم تحددها.

المادة 13

1. إذا كان موضوع هذه الإتفاقية يدخل في إطار إختصاص سلطات الحكم الذاتي لأي إقليم تابع، يجوز للدولة العضو المسؤولية عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم، بالإتفاق مع حكومته، أن ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلاناً تقبل فيه التزامات هذه الإتفاقية نيابة عن هذا الإقليم.
2. يمكن أن يرسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلان بقبول التزامات هذه الإتفاقية من قبل-

أ. دولتين عضوين في المنظمة أو أكثر بالنسبة لأي إقليم يخضع لسلطتها المشتركة؛
 ب. أي سلطة دولية مسؤولة عن إدارة أي إقليم، وبمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو أي نصوص أخرى نافذة، بالنسبة لأي إقليم من هذا القبيل.

3. تبين الإعلانات التي يبلغ بها المدير العام لمكتب العمل الدولي وفقاً للفقرتين السابقتين من هذه المادة ما إذا كانت أحكام هذه الإتفاقية ستطبق في الإقليم المعني دون تعديل أو بعد تعديلات؛ وإذا ذكر الإعلان أن أحكام الإتفاقية ستطبق بعد إجراء تعديلات يجب أن تذكر فيه تفاصيل هذه التعديلات.
4. يجوز للدولة العضو أو للدول الأعضاء أو للسلطة الدولية المعنية في أي وقت أن تتنازل كلياً أو جزئياً، بإعلان لاحق، عن الحق في اللجوء إلى أي تعديل ذكرته في أي إعلان سابق.
5. يجوز للدولة العضو أو للدول الأعضاء أو للسلطة الدولية المعنية، في أي وقت يمكن فيه نقض هذه الإتفاقية وفقاً لأحكام المادة 16، أن ترسل إلى المدير العام لمنظمة العمل الدولية إعلاناً يعدل على أي وجه آخر أحكام أي إعلان سابق، ويعرض الوضع الحالي بالنسبة لتطبيق الإتفاقية.

الجزء الرابع - أحكام ختامية

المادة 14

ل التصديقات الرسمية لهذه الإتفاقية الى المدير العام لمكتب منظمة العمل الدولي
جيلها.

المادة 15

لا تلزم هذه الإتفاقية سوى الدول الأعضاء في نظمة العمل الدولية التي سجلت
تصديقاتها لدى المدير العام.
ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل المدير العام تصديق
دولتين عضوين.
وبعد ذلك يبدأ نفاذ الإتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً
من تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة 16

يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الإتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات من
تاريخ بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولي
لتسجيلها، ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد مضي سنة من تاريخ تسجيله.

كل دولة عضو صدقت هذه الإتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه
في هذه المادة أثناء السنة التالية لإنقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في
الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن
تنقض هذه الإتفاقية لدى إنقضاء كل فترة من عشر سنوات، وفقاً للشروط
المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 17

1. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل
الدولية بجميع التصديقات ووثائق النقض التي ترد إليه من الدول الأعضاء في
المنظمة.
2. يلفت المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، عند إخطارها تسجيل ثاني
تصديق يرد اليه، الى تاريخ بدء نفاذ الإتفاقية.

المادة 19

م مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام، عند إنقضاء كل فترة من عشر
وات بعد بدء نفاذ هذه الإتفاقية، تقريراً عن تطبيق هذه الإتفاقية، ينظر فيما اذا كان
ك ما يدعو الى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة 20

1. إذا اعتمد المؤتمر إتفاقية جديدة تراجع هذه الإتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص
الإتفاقية الجديدة على خلاف ذلك.

أ. يستتبع تصديق دولة عضو للإتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، وبغض
النظر عن أحكام المادة 16 السابقة، نقض هذه الإتفاقية، شريطة أن
تكون الإتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها؛

ب. إعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الإتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق
الدول الأعضاء للإتفاقية الحالية.

2. تظل الإتفاقية الحالية، على أي حال، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين
بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الإتفاقية المراجعة.

المادة 21

ان الإنجليزي والفرنسي لهذه الإتفاقية متساويان في الحجية.

ملحق رقم(5)

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (44) حول ضمان تعويض العاطلين عن العمل رغم ارادتهم

1991

مؤتمر العمل الدولي

Convention 44

الاتفاقية ٤٤

اتفاقية بشأن ضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم ارادتهم^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ،
حيث عقد دورته الثامنة عشرة في ٤ حزيران/يونيه ١٩٣٤ ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالتأمين ضد البطالة
ومختلف أشكال مساعدة العاطلين ، وهو البند الثاني من جدول أعمال
الدورة ،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ،

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام أربعة
وثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية
البطالة ، ١٩٣٤ :

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١٠ حزيران/يونيه ١٩٣٨

المادة ١

١- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باقامة نظام يكفل للعاطلين رغم ارادتهم ممن تنطبق عليهم هذه الاتفاقية -

(أ) تعويضا ، ويقصد به مبلغا يدفع بنسبة أقساط الاشتراك المدفوعة عن استخدام المستفيد سواء في نظام الزامي أو اختياري ،

(ب) أو اعانة ، ويقصد بها مبلغا لا يمثل تعويضا أو منحة حسب الترتيبات العامة لمساعدة المعوزين لكنه قد يكون اجرا عن الاستخدام في أعمال الاغاثة التي تنظم وفقا للشروط الواردة في المادة ٩ .

(ج) أو شكلا يجمع بين التعويض والاعانة .

٢- مع اشتراط أن يكفل هذا النظام لكل من تنطبق عليهم هذه الاتفاقية التعويض أو الاعانة المنصوص عليها في الفقرة ١ بجوز أن يكون هذا النظام -

(أ) نظام تأمين الزامي ،

(ب) نظام تأمين اختياري ،

(ج) شكلا يجمع بين النظامين الالزامي والاختياري .

(د) أيا من البدائل السابقة مع نظام مساعدة تكميلي.

٣- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية الشروط التي ينتقل بموجبها العاطلون من نظام التعويضات الى نظام الاعانات عند الاقتضاء .

المادة ٢

- ١- تنطبق هذه الاتفاقية على كل الأشخاص الذين يستخدمون عادة مقابل أجور أو رواتب.
- ٢- على أنه يجوز لكل دولة عضو أن تجري في قوانينها أو لوائحها الوطنية الاستثناءات التي تراها ضرورية بالنسبة لـ :
- (أ) المستخدمين في خدمة المنازل ،
 - (ب) العاملين في منازلهم ،
 - (ج) العمال المستخدمين بشكل دائم في خدمة الحكومة أو سلطة محلية أو مرفق عام ،
 - (د) العمال غير اليدويين الذين تعتبر السلطة المختصة كسبهم كافيا لأن يؤمنوا أنفسهم من خطر البطالة ،
 - (هـ) العمال الموسمييين إذا كان الموسم يقل عادة عن ستة أشهر ، ولم يكونوا يستخدمون عادة أثناء بقية العام في عمل آخر تغطيه هذه الاتفاقية ،
 - (و) العمال الشباب دون سن مقررة ،
 - (ز) العمال الذين تجاوزوا سنا مقررة ويتقاضون معاش تقاعد أو شيخوخة ،
 - (ح) الأشخاص الذين لا يعملون الا بشكل عارض أو ثانوي في عمل تغطيه هذه الاتفاقية ،
 - (ط) أفراد أسرة صاحب العمل ،
 - (ي) فئات استثنائية من العمال لها من الخصائص ما يجعل من غير الضروري أو غير العملي تطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليهم.

٣- تبين الدول الاعضاء في تقاريرها السنوية التي تقدمها تطبيقا لهذه الاتفاقية الاستثناءات التي أقرتها بمقتضى الفقرة السابقة.

٤- لا تنطبق هذه الاتفاقية على البحارة أو الصيادين البحريين أو عمال الزراعة طبقا لتعريف هذه الفئات في القوانين أو اللوائح الوطنية.

المادة ٣

في حالات البطالة الجزئية يستحق التعويض أو الاعانة لمن انخفض استخدامهم الى حد تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية.

المادة ٤

يجوز أن يكون الحق في التعويض أو الاعانة مشروطا باستيفاء المطالب للشروط التالية:

- (أ) أن يكون قادرا ومستعدا للعمل ،
- (ب) أن يكون مسجلا في مكتب استخدام عام أو أي مكتب آخر تقره السلطة المختصة وأن يتردد عليه بانتظام ، مع مراعاة أي استثناءات أو شروط تقرها القوانين أو اللوائح الوطنية ،
- (ج) أن يستوفي ما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية من اشتراطات أخرى لاثبات استيفائه لشروط الحصول على تعويض أو اعانة .

المادة ٥

يجوز أن يكون الحق في التعويض أو الاعانة مشروطا بشروط أو

تقدمها الدول الاعضاء تطبيقا لهذه الاتفاقية أي شروط أو موانع أخرى غير تلك الواردة في المواد المذكورة.

المادة ٦

يجوز أن يكون الحق في التعويض أو الاعانة مشروطا باستكمال فترة مؤهلة تشمل:

- (أ) دفع عدد مقرر من أقساط الاشتراك خلال فترة مقررة تسبق المطالبة بالتعويض أو تسبق بدء فترة البطالة .
- (ب) الاستخدام الذي تغطيه هذه الاتفاقية لفترة مقررة تسبق المطالبة بالتعويض أو الاعانة أو تسبق بدء فترة البطالة .
- (ج) شكلا يجمع بين البديلين السابقين.

المادة ٧

يجوز أن يكون الحق في التعويض أو الاعانة مشروطا باستكمال فترة انتظار تبين القوانين أو اللوائح الوطنية مدتها وشروط تطبيقها .

المادة ٨

يجوز أن يكون الحق في التعويض أو الاعانة مشروطا بالالتحاق بدورة تدريبية أو دورة تعليمية أخرى.

المادة ٩

يجوز أن يكون الحق في التعويض أو الاعانة مشروطا بقبول الاستخدام في أعمال المساعدة التي تنظمها السلطة العامة ، بالشروط التي تقرها القوانين أو اللوائح الوطنية .

العادة ١٠

١- يجوز إسقاط حق المطالب في الحصول على تعويض أو اعانة لفترة مناسبة اذا رفض عرضا بعمل مناسب. ولا يعتبر العمل مناسباً -

(أ) اذا كان قبوله يتضمن الإقامة في منطقة لا تتوافر فيها أسباب الإقامة المناسبة ،

(ب) اذا كان معدل الاجور المقترح أدنى او كانت بقية شروط الاستخدام أقل مواتاة:

"١" مما يمكنه أن يتوقع منطقياً بمراعاة ما كان يحصل عليه عادة في مهنته العادية في المنطقة التي كان مستخدماً فيها للمرة الأخيرة أو ما كان سيحصل عليه لو استمر في عمله هذا ، وذلك حيثما كان العمل المقترح عملاً في مهنة المطالب العادية وفي المنطقة التي كان مستخدماً فيها عادة.

"٢" ومن المستوى المراعى عموماً في ذلك الحين بالنسبة للمهنة والمنطقة التي يعرض عليه العمل فيها في كل الحالات الأخرى.

(ج) اذا كانت الوظيفة المعروضة خالية نتيجة التوقف عن العمل بسبب نزاع مهني ،

(د) اذا كان رفض المطالب معقولاً لأي سبب آخر مع مراعاة كل الاعتبارات المتضمنة بما فيها الظروف الشخصية للمطالب.

٢- يجوز إسقاط حق المطالب في التعويض أو الاعانة لفترة مناسبة -

(أ) اذا كان قد فقد عمله كنتيجة مباشرة لتوقف العمل بسبب نزاع مهني ،

(ب) إذا كان قد فقد عمله نتيجة سوء سلوكه أو كان قد تركه بإرادته دون سبب معقول ،

(ج) إذا حاول الحصول على أي تعويض أو اعانة عن طريق الغش ،

(د) إذا خالف التعليمات المادرة عن مكتب الاستخدام العام أو سلطة مختصة أخرى بشأن طلب الاستخدام ، أو إذا ثبت للسلطة المختصة أنه لم يستفد أو أهمل في انتهاك فرصة معقولة للحصول على عمل مناسب.

٣- يجوز حرمان المطالب الذي حصل من صاحب عمله عند ترك العمل وبمقتضى استخدامه على تعويض يعادل النقص في كسبه لفترة معينة من الحق في الحصول على تعويض أو اعانة طويلة هذه الفترة المعينة. ولا يعتبر في حكم هذا التعويض أي تعويض عن الفصل قد تنص عليه القوانين أو اللوائح الوطنية.

المادة ١١

يجوز قصر الحق في التعويض أو الاعانة على فترة محددة لا تقل عادة عن ١٥٦ يوم عمل سنويا ، ولا يجوز بأي حال أن تقل هذه الفترة عن ٧٨ يوم عمل سنويا .

المادة ١٢

١- يدفع التعويض بصرف النظر عن احتياجات المطالب.

٢- يجوز أن يكون الحق في تلقي الاعانة مشروطا بإثبات حاجة المطالب بالطريقة التي تقرها القوانين أو اللوائح الوطنية .

المادة ١٣

- ١- يدفع التعويض نقداً ، ولكن يجوز أن تكون المنح التكميلية لتسهيل إعادة استخدام المؤمن عليه منحا عينية .
- ٢- يجوز أن تكون الاعانة عينية .

المادة ١٤

تشكل - وفقا للقوانين أو اللوائح الوطنية - محاكم أو سلطات مختصة أخرى للبت في المسائل التي تنشأ عند طلب الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الاتفاقية لتعويضات أو اعانات.

المادة ١٥

- ١- يجوز إسقاط حق المطالب في التعويض أو الاعانة بالنسبة لأي فترة يقيم فيها في الخارج.
- ٢- يجوز وضع أحكام خاصة لعمال مناطق الحدود من المستخدمين في بلد والمقيمين في بلد آخر.

المادة ١٦

للأجانب الحق في الحصول على تعويض أو اعانة بنفس شروط المواطنين. على أنه يجوز لأي دولة عضو أن تحرم مواطني دولة عضو أو دولة غير ملتزمة بهذه الاتفاقية من المساواة في المعاملة مع مواطنيها بالنسبة للدفع من صناديق لم يشترك فيها المطالب.

المادة ١٧

ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٨

١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها.

٢- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد انقضاء اثني عشر شهرا من تاريخ تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لاي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهرا من تسجيل تصديقها.

المادة ١٩

عند تسجيل تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية لدى مكتب العمل الدولي يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي باخطار الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية بذلك ، كما يقوم باخطارها بتسجيل التصديقات التي قد ترسلها فيما بعد دول أعضاء أخرى في المنظمة.

المادة ٢٠

١- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي خمس سنوات على تاريخ بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذا الا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ، ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات الخمس المشار اليها في الفقرة السابقة ، الحق في النقض المنصوص عليه في هذه المادة ، تكون ملتزمة بها لفترة خمس سنوات أخرى ، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة خمس سنوات وفقا للاحكام التي تنص عليها هذه المادة.

المادة ٢١

يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام ، عند انقضاء كل فترة خمس سنوات بعد بدء نفاذ هذه الاتفاقية تقريرا عن تطبيقها وينظر فيما اذا كان هناك ما يدعو الى ادراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢٢

١- اذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك -

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانونا ، وبغض النظر عن أحكام المادة ٢٠ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ،

(ب) يقفل باب تصديق الدول الاعضاء على الاتفاقية الحالية اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.

٢- تظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الاعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ٢٣

النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

فهرس الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول	رقم الجدول
15	توزيع أعضاء مجلس إدارة منظمة العمل الدولية.	(1.2)	.1
56	توزيع عناصر مجتمع الدراسة	(1.3)	.2
58	الاستبانات الموزعة على النقابات الفرعية في محافظات الوطن الاستبانات المرتجعة	(2.3)	.3
60	التوزيع الجغرافي للمبحوثين	(3.3)	.4
60	عينة الدراسة حسب الجنس	(4.3)	.5
61	الخصائص العمرية للمبحوثين	(5.3)	.6
62	بيان الخصائص العلمية للمبحوثين	(6.3)	.7
63	بيان الحالة الاجتماعية للمبحوثين	(7.3)	.8
63	بيان عدد أفراد الأسرة	(8.3)	.9
64	التفرغ للعمل النقابي	(9.3)	.10
67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول دور منظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقير.	(1.4)	.11
70	الدلالات الإحصائية الاختبارية والتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لأثر خصائص العمر والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية على إجابة المبحوثين	(2.4)	.12
71	اختبار اثر العمر على إجابة المبحوثين عن محور دور منظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقير.	(3.4)	.13
72	اختبار (T-TEST) لأثر خصائص الموقع الجغرافي والجنس وعدد أفراد الأسرة والتفرغ للعمل النقابي على إجابة المبحوثين على محور دور منظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقير.	(4.4)	.14
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني.	(5.4)	.15
76	الدلالات الإحصائية الاختبارية والتحليل التباين	(6.4)	.16

	الأحادي(ANOVA) لأثر خصائص عينة المبحوثين حول محور دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني.		
77	الدلالات الإحصائية لاختبار شيفيه تبين اثر العمر على إجابات المبحوثين على محور دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني.	(7.4)	.17
78	الدلالات الإحصائية لاختبار(T-TEST) لأثر خصائص الموقع الجغرافي والجنس وعدد أفراد الأسرة والتفرغ للعمل النقابي على إجابات المبحوثين حول محور دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل خلالها العامل الفلسطيني	(8.4)	.18
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات المبحوثين حول حرية التنظيم النقابي	(9.4)	.19
83	الدلالات الإحصائية الاختبارية والتحليل التباين الأحادي(ANOVA) لأثر خصائص عينة المبحوثين حول محور دور منظمة العمل الدولية في حماية حرية التنظيم النقابي الفلسطيني	(10.4)	.20
84	الدلالات الإحصائية لاختبار(T-TEST) لأثر خصائص الموقع الجغرافي والجنس وعدد أفراد الأسرة والتفرغ للعمل النقابي على إجابات المبحوثين حول محور دور منظمة العمل الدولية على حرية التنظيم النقابي.	(11.4)	.21

فهرس الصور

الصفحة	بيان الصورة	رقم الصورة	الرقم
57	انتخابات في نقابة البناء الفرعية في محافظة جنين	(1.3)	.1

فهرس الخرائط

الصفحة	اسم الخارطة	رقم الخارطة	الرقم
53	مناطق البحث	(1.3)	.1
55	جدار الفصل العنصري	(2.3)	.2

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
97	استبانة الدراسة	1
105	رسالة الباحث إلى لجنة التحكيم	2
106	اتفاقية منظمة العمل الدولية حول المساواة في الأجور عن العمل المتساوي بين العمال والعاملات	3
112	اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الحرية النقابية والحق في التنظيم النقابي	4
118	اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (44) حول ضمان تعويض العاطلين عن العمل رغم إرادتهم	5

فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
1.	الغلاف الداخلي	أ
2.	عنوان الرسالة	ب
3.	اجازة الرسالة	ج
4.	الاهداء	د
5.	الاقرار	هـ
6.	شكر وتقدير	و
7.	التعريفات	ح
8.	المختصرات	ك
9.	الملخص بالعربية	ل
10.	الملخص بالانجليزية	ن
الفصل الاول: خلفية الدراسة واهميتها		
1.1	مقدمة	1
2.1	مشكلة البحث	4
3.1	مبررات البحث	5
4.1	هدف البحث	5
5.1	أهمية البحث	6
6.1	فرضيات البحث	6
7.1	منهجية البحث	7
1.7.1	المصادر الأولية	7
2.7.1	المصادر الثانوية	8
8.1	محددات البحث	8
الفصل الثاني: الاطار النظري للبحث		
(50-9)		

9	تقديم	1.2
10	نشأة منظمة العمل الدولية	2.2
12	المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية	3.2
12	أهداف منظمة العمل الدولية	4.2
14	هيكلية منظمة العمل الدولية	5.2
14	مؤتمر العمل الدولي	1.5.2
15	مجلس الإدارة	2.5.2
16	مكتب العمل الدولي	3.5.2
16	شروط العضوية في منظمة العمل الدولية	6.2
17	منظمة العمل الدولية وفلسطين	7.2
18	تسييس منظمة العمل الدولية	8.2
20	حرية التنظيم النقابي	9.2
20	منظمة العمل الدولية وحرية التنظيم النقابي	10.2
23	الجوانب المختلفة لحرية التنظيم النقابي	11.2
23	الاعتراف بحق التنظيم النقابي	1.11.2
26	إقامة المنظمات العمالية دون ترخيص سابق	2.11.2
27	حرية تشكيل المنظمات العمالية	3.11.2
29	انتخاب ممثلي العمال	4.11.2
30	إدارة منظمات العمال	5.11.2
30	حل المنظمات العمالية ووقف نشاطها	6.11.2
31	الحق في المفاوضة الجماعية	7.11.2
31	الحق في الإضراب	8.11.2
34	أوضاع وظروف العامل الفلسطيني	12.2
34	ظروف عمل الفلسطينيين العاملين في إسرائيل	1.12.2
35	ظروف العمل في المشاريع الفلسطينية	2.12.2
36	الفقر	13.2
37	الفقر في فلسطين	1.13.2
39	عمالة الأطفال	14.2
41	عمل المرأة	15.2

43	البطالة	16.2
44	الدراسات السابقة	17.2
50	دراسة نقدية للأدبيات السابق	18.2
(66-51)	الفصل الثالث : منهجية البحث	
51	مقدمة	1.3
51	منهجية البحث	2.3
51	منطقة البحث	3.3
56	مجتمع البحث	4.3
57	عينة البحث	5.3
60	خصائص عينة البحث	6.3
64	أداة البحث	7.3
65	صدق أداة البحث	8.3
65	ثبات أداة البحث	9.3
66	إجراءات تطبيق البحث	10.3
66	معالجة بيانات البحث	11.3
(85-67)	الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج البحث	
	الموضوع	الرقم
67	دور منظمة العمل الدولية في محاربة البطالة والفقير	1.4
73	دور منظمة العمل الدولية في الدفاع عن ظروف العمل التي يعمل من خلالها العامل الفلسطيني	2.4
79	حرية التنظيم النقابي	3.4
(89-86)	الفصل الخامس: النتائج و التوصيات	5.0
(96-90)	المراجع	.7
90	المراجع بالعربية	.8
96	المراجع بالأجنبية	.10

(128-97)	الملاحق	.11
129	فهرس الجداول	.12
131	فهرس الصور	.13
132	فهرس الخرائط	.14
133	فهرس الملاحق	.15
(137-134)	فهرس الموضوعات	.16